Unternehmensführer Republik Korea

Markteintritt und Aufnahme eines Geschäftsbetriebs

4. Auflage 2026



Hand- und Arbeitsbuch

Joachim Nowak
Elias Peterle
Jeeseon Choi
Anton Schröder

NOWAK & PARTNER

in Zusammenarbeit mit dem

DACH-Team der D&A LLC

DACHSER
Intelligent Logistics

To every corner of the world.

DACHSER Air & Sea Logistics



By sea, air, road or rail – DACHSER Air & Sea Logistics transports your groupage shipments and your partial or full loads to any economic center in any corner of the world.

DACHSER Korea Inc.
9F, 165, Yanghwa-ro, Mapo-gu • Seoul 03995 • Korea
Tel.: +82 2 3140 7300 • sales.seoul-asl@dachser.com
dachser.kr

Unternehmensführer Republik Korea

Markteintritt und Aufnahme eines Geschäftsbetriebs

4. Auflage
Stand: September 2026

Herausgegeben von

NOWAK & PARTNER

Autoren

Joachim Nowak ist der Gründer von Nowak & Partner und war bis 2025 geschäftsführender Gesellschafter.



Nowak absolvierte eine Ausbildung zum Bankkaufmann bei der Bezirkssparkasse Überlingen am Bodensee, studierte Rechtswissenschaften an der Universität Konstanz und war anschließend Rechtsreferendar am Landgericht Konstanz. Etwa zur selben Zeit war er ab 1989 Ortschaftsrat und von 1990 bis Anfang 1998 Ortsvorsteher von Bambergen, einem Stadtteil der Stadt Überlingen am Bodensee. Er war der erste deutsche Rechtsanwalt in Korea und arbeitete von Ende 1997 bis Ende 2025 in einer koreanischen Kanzlei. Seit Juni 1999 ist er ehrenamtlicher Schiedsrichter beim Korean Commercial Arbitration Board und seit November 2008 Vertrauensanwalt der Österreichischen Botschaft in der Republik Korea. 2021 wurde Nowak Ehrenbürger von Seoul, der Hauptstadt der Republik Korea.

Er ist einer der Gründer der Allianz Deutscher Wirtschaftsanwälte in Asien (ADWA – www.adwa-law.com) und vertrat von 2014 bis Anfang 2026 die Republik Korea im deutschsprachigen Rechtsanwaltsnetzwerk *Cross Border Business Lawyers* (CBBL – www.cbbl-lawyers.de), das auf allen Kontinenten und derzeit in mehr als 65 Ländern tätig ist.

Im Januar 2009 gründete er die **Nowak & Partner Co., Ltd.** und war bis 2025 ihr geschäftsführender Gesellschafter. Anlass der Gründung waren der Mangel an professionellen Beratungsangeboten für deutschsprachige Unternehmen in Korea und die damit verbundenen Nachteile, nicht nur für deutschsprachige mittelständische Unternehmen. In der deutschsprachigen Nische der Unternehmensberatung ist Nowak & Partner seit Langem Marktführer in Korea.

Anfang 2013 war Nowak Gründungspräsident der European Chamber of Commerce in Korea (ECCK).

Nowak ist seit mehr als drei Jahrzehnten mit einer koreanischen Unternehmerin verheiratet und verfügt nach mehr als einem Vierteljahrhundert in Korea über einen reichen Erfahrungsschatz in rechtlichen und kaufmännischen Angelegenheiten. Dazu gehören die Kenntnis des jeweiligen kulturellen Selbstverständnisses und Hintergrunds sowie der Geschäftssitten, wie sie in Korea täglich gelebt werden, und ein klarer Blick dafür, wie sich diese in den letzten Jahrzehnten verändert haben. Nowak ist regelmäßig Gastredner bei Wirtschaftsorganisationen und Industrie- und Handels- oder Wirtschaftskammern in Korea, Deutschland, Österreich und der Schweiz und verbindet dabei kaufmännische Praxis und juristisches Fachwissen in klarer, direkter Sprache.

Seit 2026 ist Nowak als selbstständiger Rechtsanwalt am Bodensee tätig und kooperiert bei Projekten in Korea mit der koreanischen Kanzlei D&A LLC (www.draju.com).

Elias Peterle (Geschäftsführer, Nowak & Partner)



Elias Peterle ist seit vielen Jahren auf dem koreanischen Markt tätig und seit 2012 Geschäftsführer von Nowak & Partner. In dieser Funktion hat er die Ausrichtung von Nowak & Partner maßgeblich geprägt. Seit 2025 ist er dort alleiniger Representative Director.

Peterle ist Schreiner (Abitur und Lehre) und Diplom-Wirtschaftsingenieur mit den Schwerpunkten Energietechnik und Energiewirtschaft. Seine berufliche Laufbahn in Korea begann 2007. Schon früh übernahm er Verantwortung in einem deutsch-koreanischen Joint Venture, wo er

als Projektkoordinator und Assistent der Geschäftsleitung tätig war und umfassende Einblicke in das operative Projektgeschäft gewann. Anschließend leitete er mehrere Zweckgesellschaften sowie eine lokale Zweigniederlassung und wurde mit anspruchsvollen Restrukturierungs- und Liquidationsmandaten betraut. Nach dem erfolgreichen Abschluss dieser Projekte machte er sich selbstständig und baute in einem Joint Venture mit einem deutschen Weltmarktführer eine leistungsfähige Vertriebsstruktur für mehrere asiatische Märkte auf.

Elias Peterle ist seit 2012 für Nowak & Partner tätig und hat das Unternehmen über viele Jahre operativ geführt und strategisch weiterentwickelt. Unter seiner Leitung entstand ein umfassendes, praxisorientiertes Leistungsportfolio, das internationalen Unternehmen einen strukturierten und verlässlichen Zugang zum koreanischen Markt verschafft.

Viele der Mandate betreut er nach wie vor persönlich. Seine Erfahrung aus zahlreichen Projekten, Interim-Management-Mandaten und Organfunktionen fließt unmittelbar in die Beratung ein. Der Fokus liegt dabei klar auf Umsetzbarkeit, Effizienz und nachhaltigen Ergebnissen. Über die Jahre hat Peterle ein belastbares und weitreichendes Netzwerk aufgebaut, sowohl durch seine unternehmerische Tätigkeit als auch durch sein langjähriges persönliches Engagement vor Ort. Dieses Netzwerk hilft dabei, Unternehmen aus der DACH-Region den Zugang zum koreanischen Markt zu erleichtern.

Peterle verbindet fundierte Marktkenntnis mit umfangreicher operativer Erfahrung, von der Lösung alltäglicher Herausforderungen bis zur Steuerung komplexer Projekte im hohen Millionenbereich. Sein Ansatz ist pragmatisch, präzise und konsequent auf erfolgreiche Umsetzung ausgerichtet.

Jeeseon Choi (Partnerin bei D&A LLC, Leiterin des DACH-Teams)



Frau Jeeseon Choi ist Partnerin bei D&A LLC und leitet das DACH-Team. Sie berät insbesondere zu ausländischen Investitionen und internationalen Transaktionen sowie im Gesellschaftsrecht, bei M&A-Projekten und in arbeitsrechtlichen Fragen.

Choi ist auf die Beratung in Korea tätiger in- und ausländischer Unternehmen sowie multinationaler Konzerne spezialisiert, mit besonderem Schwerpunkt auf mittelständischen und aufstrebenden Unternehmen aus der DACH-Region. Ihre Beratungspraxis umfasst die Gesellschaftsgründung, Vertragsprüfung und behördliche Genehmigungen, Arbeitsrecht, M&A-Transaktionen aller Art (z. B. *Share Deal, Asset Deal, Comprehensive Business Transfer*), Kartellrecht und Datenschutz, die Begleitung von Rechtsstreitigkeiten vor staatlichen Gerichten und Schiedsgerichten sowie die Liquidation von Unternehmen. Sie verfügt über umfangreiche Erfahrung mit Markteintritten in Korea, darunter größere Markteintrittsprojekte und Joint Ventures mit koreanischen Partnern.

Zu ihren Mandanten zählen viele namhafte Unternehmen des DACH-Mittelstands, multinationale Konzerne und kleinere Unternehmen, darunter Start-ups.

Anton Schröder (DACH-Team der D&A LLC)



Herr Anton Schröder ist deutscher Rechtsanwalt bei der koreanischen Kanzlei D&A LLC. Seine Schwerpunkte liegen im Gesellschaftsrecht, bei ausländischen Investitionen und internationalen Transaktionen, insbesondere M&A, sowie im Arbeits-, Kartell- und Vertragsrecht.

Als Mitglied des DACH-Teams berät Schröder deutschsprachige Mandanten in grenzüberschreitenden Angelegenheiten, insbesondere zu regulatorischer Compliance und Vertragsgestaltung. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der rechtlichen Begleitung ausländischer Unternehmen beim Eintritt in den koreanischen Markt (sei es über eine Tochtergesellschaft, eine Zweigniederlassung, eine Repräsentanz oder ein Joint Venture) und auf der laufenden Beratung zu allen Fragen, die sich nach dem Markteintritt stellen.

Vor seinem Eintritt bei D&A LLC in Seoul war Schröder als Associate in einer auf Finanz- und Aufsichtsrecht spezialisierten Kanzlei tätig. Dort beriet er insbesondere zu Bankaufsichtsrecht, Finanzdienstleistungen und innovativen Technologien (einschließlich Kryptowährungen) sowie in BaFin-Erlaubnisverfahren. Außerdem war er als Unternehmensjurist in der Zentrale einer großen deutschen Bank tätig und betreute dort aus interner Sicht regulatorische Fragen, IT-Recht und Datenschutz.

Schröder ist als Rechtsanwalt in Düsseldorf (Deutschland) zugelassen, nicht in Korea.

Dieses Handbuch wurde mit der freundlichen und tatkräftigen Unterstützung des DACH-Teams der Kanzlei D&A LLC erstellt. Es ist gleichwohl ausdrücklich keine Rechts- oder Steuerberatung und kann dies auch nicht sein, weder zum koreanischen noch zum deutschen noch zu einem sonstigen Recht. Vielmehr will das Buch Standardfragen ansprechen, vor denen ausländische Investoren beim Eintritt in den koreanischen Markt stehen, und so viel Verständnis schaffen, dass ein Unternehmer, Geschäftsführer oder Mitarbeiter eines DACH-Unternehmens diese Standardthemen bei einem kaufmännischen oder technischen Berater, einem Rechtsanwalt oder einem Steuerberater in Korea ansprechen kann. Diese Themen müssen mitunter überraschend anders behandelt werden als in der DACH-Region.

Unternehmensführer Republik Korea

Markteintritt und Aufnahme eines Geschäftsbetriebs

4. Auflage
Stand: September 2026

Herausgegeben von

NOWAK & PARTNER

Herausgeber, Medieninhaber, Hersteller, Satz und Layout: 유한회사 노박 앤드 파트너, (우) 04417 서울시 용산구 한남대로 130, 7 층– **Nowak & Partner Co., Ltd.**, 7Fl., 130, Hannam-daero, Yongsan-gu, Seoul 04417, Republik Korea, Tel. +82 (0) 2 701 4707, Fax +82 (0) 2 701 4708, **E-Mail: info@nowak-partner.com, Internet: www.nowak-partner.com.**

Copyright © 2026 Nowak & Partner Co., Ltd. und die jeweiligen Autoren. Alle Rechte vorbehalten. Alle Rechte, insbesondere die Rechte der Vervielfältigung, Verbreitung, Übersetzung, öffentlichen Wiedergabe, elektronischen Verarbeitung, Speicherung in Datenbanken und auszugsweisen Verwendung, bleiben vorbehalten. **Dieses Werk darf ohne ausdrückliche schriftliche Zustimmung des oder der Rechteinhaber weder ganz noch teilweise zur Entwicklung, zum Training oder zur Optimierung von KI-Systemen oder Modellen des maschinellen Lernens verwendet werden.**

Verweise auf Gesetze, Standards, Rahmenwerke, Veröffentlichungen, staatliche Behörden, internationale Organisationen, Branchenpraktiken oder Materialien Dritter dienen ausschließlich Informationszwecken. Solche Verweise bedeuten weder eine Billigung oder Zustimmung der jeweiligen Organisation noch eine Verbindung mit ihr. Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen,

Handelsnamen oder Warenbezeichnungen berechtigt nicht zu der Annahme, dass solche Namen frei verwendet werden dürfen.

Urheberrechtsverletzungen werden zivil- und strafrechtlich verfolgt.

Alle Angaben wurden mit größter Sorgfalt erstellt. Herausgeber, Autoren und Verlag übernehmen jedoch keine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität der Inhalte. Dieses Werk ersetzt keine individuelle rechtliche, steuerliche oder betriebswirtschaftliche Beratung. Mit der Nutzung dieses Handbuchs erkennt der Leser an und erklärt sich damit einverstanden, dass die Verantwortung für die Umsetzung von Maßnahmen in den in diesem Handbuch beschriebenen Bereichen allein beim Leser und bei der jeweiligen Organisation liegt.

Danksagung

Ein Buch wie dieses ist niemals das Werk eines Einzelnen. Seine Tiefe, seine Genauigkeit und, wie ich hoffe, seinen praktischen Nutzen verdankt es einer außergewöhnlichen Gruppe von Expertinnen und Experten, die großzügig ihr Wissen, ihre Zeit und ihre Erfahrung geteilt haben. Ihnen allen bin ich zutiefst dankbar.

Mein herzlicher Dank gilt zuallererst **Frau Jeeseon Choi**, Partnerin bei D&A LLC (Rechtsanwaltskanzlei) und Leiterin des DACH-Teams, die die rechtlichen Aspekte und Themen der englischen Ausgabe dieses Buches geprüft hat. Seit Beginn ihrer juristischen Laufbahn vertritt sie vorrangig ausländische Mandanten und deren Tochtergesellschaften. Ihrer herausragenden juristischen Expertise und Erfahrung steht eine seltene Gabe gegenüber: Sie versteht die feinen kulturellen Nuancen, die die Geschäftspraxis in unterschiedlichen Ländern prägen, und verwandelt dieses Verständnis in praxistaugliche Lösungen für ihre Mandanten. Dieses Buch hat enorm von ihrem scharfen Blick und ihrem klugen Rat profitiert.

Ebenso zu Dank verpflichtet bin ich **Herrn Anton Schröder**, der die Kapitel zum koreanischen Wettbewerbsrecht und Datenschutz sowie die Analyse des Starbucks-Falls beigetragen hat. Als deutscher Rechtsanwalt hat er sich eingehend mit koreanischem Recht befasst und es gekonnt in den Kontext des deutschen und europäischen Rechts gestellt. Die Ergebnisse beeindruckten seine Kolleginnen und Kollegen in der Kanzlei – und beeindruckten mich ebenso. Seine Arbeit verschafft den Leserinnen und Lesern eine seltene Brücke zwischen zwei Rechtswelten.

Ganz besonderer Dank gebührt **Herrn Young-sik Lee**, Managing Partner von D&A Accounting in Seoul. Er hat das gesamte Steuerkapitel geprüft und vollständig auf den neuesten Stand gebracht, einschließlich der aktuellen Debatte in der Nationalversammlung und der bekannten Gesetzesvorschläge der Regierung. Zudem hat er es mit wertvollen Ergänzungen bereichert. Dank seiner Sorgfalt können sich die Leserinnen und Leser auf ein Kapitel verlassen, das die koreanische Steuerpraxis so abbildet, wie sie heute steht und sich voraussichtlich weiterentwickeln wird.

Mein aufrichtiger Dank gilt auch **Frau Songhyeon Shin**, einer außerordentlich erfahrenen und hochkompetenten Partnerin im Arbeitsrechtsteam von D&A, die das Kapitel zum Arbeitsrecht geprüft hat. Ihre Expertise hat dieses Kapitel präziser, verlässlicher und nützlicher für alle gemacht, die in Korea Personal beschäftigen.

Zu guter Letzt gilt mein herzlichster Dank **Herrn Elias Peterle**, langjährigem Geschäftsführer (*Representative Director*) von Nowak & Partner. Über das Verfassen der Kapitel zum koreanischen Mietrecht und zur Personalrekrutierung hinaus hat er dieses Buch immer wieder mit seiner fundierten Praxisperspektive bereichert. Er versteht es, seine Mandanten sicher durch selbst die schwierigsten Zeiten zu führen. Sein Rat und seine Lösungsansätze zu jedem anderen Thema sind von vielen ereignisreichen Jahren geprägt – und dadurch nur umso besser.

Über die hier Genannten hinaus haben viele weitere Menschen dieses Projekt mit Recherche, Lektorat, kritischen Fragen und vor allem mit Geduld und Ermutigung unterstützt. Ihnen allen: Vielen Dank. Ihre Beiträge sind auf den Seiten nicht immer sichtbar, aber sie sind in jedem Kapitel präsent.

Verbleibende Fehler gehen selbstverständlich allein zu meinen Lasten.

Seoul, September 2026

Joachim Nowak
Gründer von Nowak & Partner

Grußworte



Georg Wilfried Schmidt
Botschafter der Bundesrepublik Deutschland in der Republik Korea

Grußwort

Die Republik Korea und die Bundesrepublik Deutschland verbinden nicht nur eine gemeinsame Geschichte des wirtschaftlichen Aufstiegs und der demokratischen Konsolidierung, sondern auch eine tiefe gegenseitige Wertschätzung als innovative Industrienationen. In einer Zeit globaler geopolitischer Umbrüche und technologischer Transformationen haben sich die deutsch-koreanischen Beziehungen zu einer strategischen Partnerschaft entwickelt, die weit über den klassischen Handel hinausgeht.

Besonders die Wirtschaftsbeziehungen bilden das Rückgrat dieser Verbindung. Korea ist für Deutschland nicht nur ein bedeutender Handelspartner in Asien, sondern ein Vorbild in den Bereichen Digitalisierung, Halbleitertechnologie und grüne Energie. Deutsche Unternehmen schätzen die Dynamik und die technologische Exzellenz des koreanischen Marktes, während koreanische Investitionen in Deutschland – insbesondere in den Sektoren Batterietechnologie und Automobilindustrie – die heimische Wirtschaft stärken und zukunftsfähige Arbeitsplätze schaffen.

Doch der Erfolg in einem so dynamischen Umfeld wie dem koreanischen Markt hängt maßgeblich von der Fähigkeit ab, die lokalen Rahmenbedingungen präzise zu verstehen. Die koreanische Rechtslage ist geprägt von einer

hohen Effizienz und einer schnellen Anpassung an globale Standards, weist jedoch spezifische Besonderheiten auf, die für ausländische Unternehmen oft eine Herausforderung darstellen. Ob es um das Gesellschaftsrecht, steuerliche Besonderheiten, Arbeitsrecht oder die komplexen regulatorischen Anforderungen im Bereich des geistigen Eigentums geht – rechtliche Sicherheit ist die Grundvoraussetzung für nachhaltige Investitionen und erfolgreiche Kooperationen.

Dieser Sammelband wurde mit dem Ziel erstellt, eine fundierte Brücke zwischen der deutschen Unternehmenspraxis und der koreanischen Rechtsrealität zu schlagen. Die Beiträge namhafter Expertinnen und Experten bieten einen detaillierten Einblick in die aktuellen rechtlichen Herausforderungen und Chancen. Sie unterstützen Unternehmerinnen und Unternehmer dabei, Risiken zu minimieren und die rechtlichen Spielräume optimal zu nutzen.

Ich bin überzeugt, dass dieses Werk einen wesentlichen Beitrag dazu leisten wird, die wirtschaftliche Zusammenarbeit zwischen unseren beiden Ländern weiter zu vertiefen. Indem wir die rechtlichen Hürden abbauen und das gegenseitige Verständnis fördern, schaffen wir die Basis für Innovationen, die über die Grenzen unserer Staaten hinaus wirken.

Seoul, October 2026

Georg Wilfried Schmidt
Botschafter der Bundesrepublik Deutschland in der Republik Korea



Eva-Marie Russek
Botschafterin der Republik Österreich in der Republik Korea

Grußwort

Wirtschaftliche Zusammenarbeit beginnt mit Interesse - und wächst durch gegenseitiges Verständnis. Wer in Korea erfolgreich tätig sein möchte, braucht mehr als ein überzeugendes Produkt oder eine gute Geschäftsidee: Gefragt sind Offenheit, sorgfältige Vorbereitung und die Bereitschaft, sich auf andere Perspektiven einzulassen. Dazu gehört Vertrauen, das durch persönliche Begegnungen, Verlässlichkeit und langfristiges Engagement entsteht.

Korea steht für technologische Innovationskraft, unternehmerische Dynamik und eine bemerkenswerte Fähigkeit zur Veränderung. Wer diesen Markt verstehen möchte, sollte neben wirtschaftlichen Kennzahlen und rechtlichen Rahmenbedingungen auch gesellschaftliche Entwicklungen und kulturelle Prägungen berücksichtigen. Dies hilft, Chancen und Herausforderungen realistisch einzuschätzen, Erwartungen zu klären und die eigene Strategie an den Gegebenheiten vor Ort auszurichten.

Für Unternehmen bietet der koreanische Markt vielfältige Möglichkeiten, eigene Stärken einzubringen und gemeinsam mit koreanischen Partnern neue Lösungen zu entwickeln. Der Blick sollte dabei über den einzelnen Geschäftsabschluss hinausreichen: Dauerhafte Partnerschaften entstehen dort, wo beide Seiten einander zuhören, voneinander lernen und gemeinsame Ziele verfolgen. Dazu gehört auch, Unterschiede nicht vorschnell zu bewerten, sondern sie zunächst verstehen zu wollen. Wirtschaftlicher Austausch kann damit auch zur Verständigung zwischen Ländern, Kulturen und Menschen beitragen.

Als österreichische Botschafterin in Korea ist es mir ein besonderes Anliegen, solche Partnerschaften zu fördern. Gerade in einem von Unsicherheit und tiefgreifendem Wandel geprägten internationalen Umfeld sind verlässliche Beziehungen besonders wertvoll.

Das vorliegende Buch bietet eine praxisnahe Orientierung für das unternehmerische Engagement in Korea. Es verbindet Fragen des Markteintritts und der Unternehmensführung mit rechtlichen Grundlagen und den kulturellen Dimensionen des Geschäftslebens. Sein besonderer Wert liegt darin, diese Aspekte nicht isoliert, sondern in ihrem Zusammenspiel zu betrachten. Es lädt dazu ein, sich gründlich vorzubereiten und den koreanischen Geschäftspartnern mit Neugier, Respekt und einem Bewusstsein für die eigenen Erwartungen zu begegnen.

Den Autoren danke ich für diesen Beitrag. Dass die vierte Auflage erstmals auch in englischer Sprache erscheint, macht das gesammelte Wissen einem weiteren Leserkreis zugänglich.

Allen Leserinnen und Lesern wünsche ich eine anregende Lektüre, wertvolle Einsichten und den Mut, neue Kontakte zu knüpfen. Möge dieses Buch dazu beitragen, daraus erfolgreiche und dauerhafte Partnerschaften entstehen zu lassen.

October 2026

Eva-Marie Russek
Botschafterin der Republik Österreich in der Republik Korea



Nadine Olivieri Lozano
Botschafterin der Schweiz in der Republik Korea

Grusswort

Die Republik Korea hat sich innerhalb weniger Jahrzehnte zu einer der führenden Industrie- und Innovationsnationen der Welt entwickelt. In Schlüsselbranchen wie die Halbleiterindustrie, dem Automobilbau, der Robotik und der Medizintechnik setzt das Land internationale Massstäbe.

Auch für Schweizer Unternehmen eröffnet dieser dynamische Markt vielfältige Perspektiven. Die enge Einbindung koreanischer Konzerne in globale Wertschöpfungsketten schafft Geschäftsmöglichkeiten, die weit über die Landesgrenzen hinausreichen. Dabei verbinden Schweizer und koreanische Unternehmen wichtige Gemeinsamkeiten: einen ausgeprägten Innovationsgeist, technologische Kompetenz und hohe Qualitätsansprüche. Das seit 2006 bestehende Freihandelsabkommen zwischen der EFTA und Korea bildet zudem eine wichtige Grundlage für unsere Wirtschaftsbeziehungen.

Gleichzeitig ist Korea ein anspruchsvoller Markt. Intensiver Wettbewerb, kurze Innovationszyklen, anspruchsvolle Qualitätsstandards sowie kulturelle Eigenheiten und komplexe regulatorische Anforderungen erfordern eine sorgfältige Vorbereitung und ein fundiertes Verständnis des lokalen Geschäftsumfelds. Wer hier erfolgreich Fuss fassen möchte, benötigt deshalb nicht nur ein überzeugendes Angebot, sondern auch erfahrene Wegbegleiter und verlässliche Navigationshilfen. Beides hilft, Chancen frühzeitig zu erkennen, Risiken richtig einzuschätzen und langfristige Geschäftsbeziehungen aufzubauen.

Hier setzt der «Unternehmensführer Republik Korea» von Nowak & Partner an. Er vermittelt fundiertes Wissen zu den rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und verbindet diese mit praxisnahen Einblicken in die koreanische Geschäftswelt. Damit bietet er wertvolle Orientierungshilfe – von der ersten Prüfung eines Markteintritt bis zur Weiterentwicklung einer bereits etablierten Geschäftstätigkeit.

Der Swiss Business Hub Korea unterstützt als Teil der Schweizer Botschaft und im Auftrag von Switzerland Global Enterprise Schweizer Unternehmen vor Ort. In dieser Funktion haben wir den praktischen Nutzen dieses Handbuchs in unserer täglichen Arbeit kennengelernt und schätzen gelernt. Die inhaltliche Qualität und der ausgeprägte Praxisbezug zeugen von der Sorgfalt und der langjährigen Erfahrung, die die Arbeit von Nowak & Partner auszeichnen. Auch die Schweizer Botschaft konnte bei verschiedenen Gelegenheiten von dieser Expertise profitieren.

Umso mehr freue ich mich über die Veröffentlichung dieser überarbeiteten und erweiterten Neuauflage. Ich wünsche allen Leserinnen und Lesern eine anregende und gewinnbringende Lektüre und viel Erfolg bei ihren unternehmerischen Vorhaben in der Republik Korea.

Seoul, Oktober 2026

Nadine Olivieri Lozano
Botschafterin der Schweiz in der Republik Korea



Marie Antonia von Schönburg
Präsidentin & CEO Korean-German Chamber of Commerce and Industry (KGCCI) – AHK Korea

Grußwort

Korea bleibt einer der spannendsten und zugleich anspruchsvollsten Märkte in Asien. Für deutsche Unternehmen bietet das Land hervorragende Geschäftsmöglichkeiten: eine hochentwickelte Industrie, starke Innovationskraft, eine technologieaffine Gesellschaft und eine strategische Rolle in globalen Wertschöpfungsketten. Gleichzeitig erfordert ein erfolgreicher Markteintritt ein gutes Verständnis der lokalen Geschäfts- und Unternehmenskultur sowie der rechtlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen.

Seit mehr als vier Jahrzehnten begleitet die Deutsch-Koreanische Industrie und Handelskammer (AHK Korea) Unternehmen dabei, Geschäftschancen zwischen Deutschland und Korea zu erschließen und nachhaltige Partnerschaften aufzubauen. Unsere tägliche Arbeit zeigt, dass Erfolg in Korea selten allein auf einem guten Produkt oder einer überzeugenden Technologie beruht. Ebenso wichtig sind belastbare Netzwerke, lokale Marktkenntnis und das Verständnis für die Besonderheiten eines dynamischen Wirtschaftsstandortes, der sich kontinuierlich weiterentwickelt.

Gerade deshalb sind praxisnahe Informationsangebote von besonderem Wert. Sie helfen Unternehmen dabei, erste Orientierung zu gewinnen, Risiken besser einzuschätzen und fundierte Entscheidungen für ihre Aktivitäten in Korea zu treffen.

Mit der vorliegenden Publikation leisten Joachim Nowak und Nowak & Partner einen wertvollen Beitrag zur Information von Unternehmen mit Interesse am koreanischen Markt. Das Handbuch bietet Leserinnen und Lesern einen strukturierten Überblick über zentrale Fragestellungen rund um den Markteintritt und die Geschäftstätigkeit in Korea und greift dabei praktische Erfahrungen aus der deutsch-koreanischen Wirtschaftspraxis auf.

Die deutsch-koreanischen Wirtschaftsbeziehungen haben sich in den vergangenen Jahren kontinuierlich weiterentwickelt und bieten auch künftig großes Potenzial für Unternehmen beider Länder. Umso wichtiger ist es, dass Unternehmen auf verlässliche Informationen und starke Partner zurückgreifen können.

Ich wünsche allen Leserinnen und Lesern eine spannende Lektüre, wertvolle Erkenntnisse für ihre Geschäftstätigkeit und viel Erfolg auf ihrem Weg im koreanischen Markt.

Marie Antonia von Schönburg
Geschäftsführerin
AHK Korea



Wolfgang Köstinger
Österreichischer Wirtschaftsdelegierter in Seoul
(Head of Advantage Austria)

Grußwort

Ein verlässlicher Partner für österreichische Unternehmen in Korea

In meiner Funktion als österreichischer Wirtschaftsdelegierter in Seoul hatte ich über viele Jahre hinweg die Gelegenheit, mit Joachim Nowak und seinem Team eng zusammenzuarbeiten. Dabei habe ich aus nächster Nähe erlebt, wie wertvoll ihre Unterstützung für österreichische Unternehmen ist, die den Schritt nach Korea wagen oder ihre Präsenz hier weiter ausbauen möchten.

Der koreanische Markt bietet große Chancen, bringt aber zahlreiche rechtliche, administrative und kulturelle Herausforderungen mit sich. Umso wichtiger ist es, einen Partner an seiner Seite zu haben, der nicht nur die Gesetze und Vorschriften kennt, sondern auch die kulturellen und wirtschaftlichen Besonderheiten Koreas versteht und den österreichischen Unternehmen auch entsprechend vermitteln kann. Genau dafür stehen Joachim Nowak und sein Team, die in beiden Rechtsordnungen zu Hause sind und dadurch ganz gezielt auf mögliche Fallstricke hinweisen können.

Unzählige österreichische Unternehmen konnten in den vergangenen Jahren von ihrer Unterstützung bei Firmengründungen, Investitionsvorhaben und sämtlichen juristischen Fragestellungen profitieren. Besonders schätze ich dabei bei Joachim Nowak und seinem Team die praxisnahe Herangehensweise, die Verlässlichkeit und die Fähigkeit den österreichischen Unternehmen auch komplexe Sachverhalte verständlich und lösungsorientiert zu begleiten – sehr

oft mit einem feinen Schuss Humor, der selbst trockenen Rechtsmaterien ihre Schwere nimmt.

Die außergewöhnliche Expertise von Joachim Nowak und seinem Team beruht auf jahrzehntelanger Erfahrung in Korea. Dieses Wissen, gepaart mit einem tiefen Verständnis für die Bedürfnisse internationaler Unternehmen, machen Nowak & Partner zu einer der ersten Adressen für Unternehmen aus der DACH-Region, die in Korea erfolgreich tätig werden wollen.

Der „Unternehmensführer für Korea" spiegelt diese Erfahrung eindrucksvoll wider. Er bietet Unternehmerinnen und Unternehmern wertvolle Orientierung und hilfreiche Einblicke in einen dynamischen und anspruchsvollen Markt.

Ich gratuliere Joachim Nowak herzlich zur wesentlich erweiterten 4. Auflage dieses wichtigen Nachschlagewerks und danke ihm und seinem Team für die ausgezeichnete Zusammenarbeit über viele Jahre hinweg.

Wolfgang Köstinger
Österreichischer Wirtschaftsdelegierter in Seoul
(Head of Advantage Austria)





Stefan Ernst
Präsident European Chamber of Commerce in Korea (ECCK)

Grußwort

Es ist mir eine große Freude, Nowak & Partner, einem geschätzten Mitglied der Europäischen Handelskammer in Korea (ECCK), zur Veröffentlichung der vierten Auflage des Unternehmensführers Republik Korea zu gratulieren. Gleichzeitig möchte ich meine Anerkennung für das anhaltende Engagement des Unternehmens zum Ausdruck bringen, Unternehmen auf dem koreanischen Markt wertvolle Einblicke und praktische Orientierungshilfen zu bieten. Bei der ECCK sind wir bestrebt, die vielfältigen Stimmen der europäischen Wirtschaft zusammenzuführen und deren gemeinsame Interessen durch einen konstruktiven Dialog mit der koreanischen Regierung zu vertreten. Als Brücke zwischen europäischen Unternehmen und koreanischen Interessengruppen setzen wir uns für die Förderung eines transparenten, berechenbaren und wettbewerbsfähigen Geschäftsumfelds ein und tragen gleichzeitig zu stärkeren wirtschaftlichen Beziehungen zwischen Europa und Korea bei.

Innerhalb der europäischen Wirtschaft spielen deutsche, schweizerische und österreichische Unternehmen seit langem eine herausragende Rolle in der koreanischen Wirtschaft. Von der Automobilindustrie und der fortschrittlichen Fertigung bis hin zu Maschinenbau, Chemie, Pharmazie und Technologie haben Unternehmen aus diesen Ländern in einer Vielzahl von Branchen eine starke Präsenz aufgebaut und tragen mit Fachwissen, Innovation und Möglichkeiten zur industriellen Zusammenarbeit bei.

In einer Zeit, in der geopolitische Spannungen und globale wirtschaftliche Unsicherheiten das internationale Geschäftsumfeld weiterhin prägen, ist die Stärkung der langjährigen wirtschaftlichen Beziehungen zwischen Korea und den deutschsprachigen Ländern wichtiger denn je. Ich bin überzeugt, dass diese vierte Ausgabe eine wertvolle Informationsquelle für Unternehmen darstellen wird, die sich auf dem koreanischen Markt orientieren und neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit erkunden möchten.

Ich möchte Nowak & Partner noch einmal meine aufrichtigen Glückwünsche aussprechen und wünsche allen Lesern weiterhin viel Erfolg bei ihren geschäftlichen Unternehmungen.



Präsident
European Chamber of Commerce in Korea (ECCK)
14. Oktober 2026

ECCK | EUROPEAN CHAMBER OF COMMERCE IN KOREA 주한유럽상공회의소

Vorwort

Die Welt hat sich verändert, und Korea ebenfalls.

Heute ist Südkorea eines der wirtschaftlich und technologisch bedeutendsten Länder Asiens. Innerhalb weniger Jahrzehnte entwickelte sich das Land von einer vom Krieg zerrütteten Wirtschaft zu einer hoch industrialisierten Technologie- und Exportnation von globaler Bedeutung in Bereichen wie Halbleiter, Automobilindustrie, Batterietechnologie, Digitalisierung und Telekommunikation, Kulturexporte (K-Pop, K-Drama und K-Food) sowie der Rüstungsindustrie. Gleichzeitig bleibt Korea ein Markt voller Widersprüche: hochmodern und doch stark hierarchisch geprägt, innovationsgetrieben und doch von traditionellen Konglomeratsstrukturen dominiert, international ausgerichtet und doch kulturell äußerst eigenständig.

Die wirtschaftlichen Entwicklungen seit 2019 veranschaulichen diese Spannungen besonders deutlich. Die COVID-19-Pandemie, geopolitische Konflikte, die wachsende Rivalität zwischen den Vereinigten Staaten und China, Strafzölle und andere Handelsbarrieren der Trump-Regierung, strukturelle Verschiebungen in globalen Lieferketten sowie tiefgreifende technologische Veränderungen (insbesondere in den Bereichen künstliche Intelligenz und Robotik) haben die koreanische Wirtschaft nachhaltig verändert. Zwar konnte Korea seine internationale Position in vielen Zukunftsbranchen weiter ausbauen, doch traten strukturelle Herausforderungen deutlicher denn je zutage: der demografische Wandel, die hohe Verschuldung der privaten Haushalte, der zunehmende Wettbewerbsdruck aus China und eine starke Abhängigkeit von exportorientierten Branchen.

Hinzu kommt eine innenpolitische Entwicklung, die für ausländische Investoren zunehmend an Bedeutung gewinnt. Die politische Polarisierung der letzten Jahre, institutionelle Konflikte und kurzfristige regulatorische Änderungen haben gezeigt, dass auch Korea trotz seiner hohen institutionellen Stabilität nicht frei von politischen Risiken ist. Für internationale Unternehmen reicht es daher

längst nicht mehr aus, Korea lediglich als technologisch attraktiven Absatz- oder Produktionsstandort zu betrachten. Ein erfolgreiches Engagement erfordert ein tiefgreifendes Verständnis der politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Rahmenbedingungen.

Gleichzeitig bleibt Korea einer der attraktivsten Märkte Asiens für technologieorientierte Investitionen. Eine hervorragende digitale Infrastruktur, hochqualifizierte und disziplinierte Arbeitskräfte, eine starke industrielle Basis sowie die ausgeprägte Innovationskraft koreanischer Unternehmen bieten ausländischen Investoren und strategischen Partnern weiterhin beträchtliche Chancen. Insbesondere in zukunftsorientierten Bereichen wie künstliche Intelligenz, Mobilität, Energie, Plattformwirtschaft, intelligente Infrastruktur und datengesteuerte Geschäftsmodelle nimmt Korea international eine bedeutende Rolle ein.

Korea ist kein Markt, der sich allein anhand von Zahlen, Statistiken oder regulatorischen Rahmenbedingungen verstehen lässt. Wer in Korea langfristig erfolgreich sein will, muss lernen, wirtschaftliche Interessen, politische Entwicklungen, persönliche Netzwerke, kulturelle Besonderheiten und strategische Geduld als ein miteinander verflochtenes System zu betrachten.

Dieses Buch soll ein praktisches Verständnis dafür vermitteln, wie sich wirtschaftliche Realitäten, politische Dynamiken und tatsächliche Marktmechanismen in Korea gegenseitig beeinflussen und was bereits in der Phase des Markteintritts zu berücksichtigen ist.

Seoul, September 2026

Joachim Nowak
Elias Peterle
Jeeseon Choi
Anton Schröder

Inhaltsverzeichnis

Autoren *4*

Danksagung **12**

Grußworte **14**

Vorwort *26*

Über uns **43**

Ihr Partner für Geschäftserfolg in Korea *43*

Lokale Expertise. Internationale Perspektive. Praktische Umsetzung. **43**

Market Entry & Business Development **45**

Corporate & Project Services **46**

Projektmanagement & Interim Management **46**

BOTT – Build-Operate-Transform-Transfer **47**

People & Organization **48**

Executive Search 48

Team Setup 48

HR-Assessment & Management Coaching 48

I. Markteintritt *51*

1. Einleitung **51**

2. Marktstudien **57**

2.1 Der Eintritt in den koreanischen Markt – Strategie, Positionierung und Vertrauensaufbau 57

2.2 Kulturelle Sensibilitäten, Reputationsrisiko und regulatorische Folgen in Korea: Der Fall Starbucks Korea 63

2.3 Führungsverantwortung und Krisenreaktion in der koreanischen Unternehmenspraxis 64

2.4 Vom Reputationsschaden zur politischen und rechtlichen Eskalation 65

2.5 Regulatorische Folgewirkungen: Verbraucherschutz, Vertragsbedingungen und Aufsicht 65

2.6 Implikationen für Joint Ventures, Tochtergesellschaften, Zweigniederlassungen und Lizenznehmer 66

2.7 Politische Instrumentalisierung und Marktumfeld 66

2.8 Fazit und Empfehlungen 67

3. Suche nach Kooperations- und Geschäftspartnern 68

4. Zusammenfassung: Die Grundlagen eines erfolgreichen Markteintritts 70

II. Kontakte und Verhandeln in Korea – kulturelle Struktur, operative Realität und rechtliche Implikationen 73

1. Die Lebenswelt als Ausgangspunkt wirtschaftlichen Handelns 73

2. Konfuzianismus in Korea – kulturelle Tiefenstruktur und ihre funktionale Wirkung auf Wirtschaft und Organisation 74

3. Beziehungen als funktionales Steuerungsinstrument 75

3.1 Gruppenstruktur und ihre rechtliche Relevanz 75

3.2 Recht als Ausgleichssystem 76

4. Vertragsverständnis – zwischen Flexibilität und Durchsetzbarkeit 76

5. Hierarchie als Entscheidungsmechanismus 78

6. Position, Titel und Wahrnehmung 79

7. Vertrauen als zeitabhängiger Faktor 80

8. Kommunikation und Informationsverlust 80

9. Führung und Problemerkennung 80

10. Auftreten – zwischen formaler Erwartung und tatsächlicher Wahrnehmung 81

11. Feiertage – zeitliche Struktur als Teil der Geschäftslogik 82

12. Verhandlungsstil – Vertrauen, Struktur und operative Steuerung 82

13. Verhandlungssprache – rechtliche Präzision und funktionale Steuerung der Kommunikation 84

14. Dolmetscher – Schnittstelle zwischen Sprache, Kultur und Entscheidungsstruktur 85

15. Compliance – rechtlicher Rahmen, kulturelle Prägung und operative Durchsetzung 86

16. Zusammenfassung: Kultur als operativer Erfolgsfaktor 89

III. Export nach Korea 91

1. Einleitung 91

2. Online-Handel und E-Commerce mit Korea 92

2.1 Geschäftsmodell und Markteintritt 92

2.2 Verbraucherschutz und regulatorische Anforderungen 92

2.3 Zoll, Steuern und Zahlungsabwicklung 94

2.4 Datenschutz, Haftung und praktisches Risikomanagement 94

3. Messen in Korea 95

4. Schutz von Internetdomains und Marken 97

5. Handels- und Bonitätsauskünfte 98

6. Zahlungsmodalitäten und Forderungsabsicherung 101

7. Transport 105

7.1 Einleitung 105

7.2 Wahl des Spediteurs 106

7.3 Wahl der Lieferbedingungen – Incoterms® 2020 107

8. Rechtswahl, Gerichtsstand und CISG 110

8.1 Rechtswahl und Gerichtsstand 110

8.2 Das UN-Kaufrecht (*CISG*) 111

9. Zoll und Einfuhrsteuern 113

10. Freihandelsabkommen 117

11. Forderungsbeitreibung 120

11.1 Außergerichtliche Forderungsdurchsetzung 120

11.2 Wirtschaftliche Vorprüfung und Bonitätsanalyse 122

11.3 Gerichtliche Durchsetzung und Kosten-Nutzen-Analyse 123

11.4 Vorläufige Sicherungsmaßnahmen 124

11.5 Anmerkung zur Praxis 125

IV. Vertrieb über Handelsvertreter und Distributoren in Korea – rechtliche Struktur, operative Realität und regulatorische Risiken 128

1. Einleitung – die funktionale Bedeutung indirekter Markteintrittsmodelle 128

2. Strukturelle Unterschiede – Handelsvertreter vs. Distributor 129

3. Rechte und Pflichten – strukturelle Balance und praktische Asymmetrien 131

3.1 Pflichten des Handelsvertreters / Distributors 131
3.2 Pflichten des Prinzipals 131

4. Vertragsbeendigung – rechtliche Struktur und wirtschaftliche Realität 132

5. Die zentrale Rolle der Korea Fair Trade Commission (KFTC) 134

6. Strukturelle Risiken für den Prinzipal 138

7. Fazit – Struktur vor Geschwindigkeit 138

V. Präsenz in Korea – rechtliche Struktur, wirtschaftliche Realität und operative Kontrolle 141

1. Einleitung 141

1.1 Das System der Markteintrittsformen und ihre funktionale Bedeutung 141
1.2 Indirekte Marktpräsenz – das Delegiertenmodell und Freelancer-Strukturen 141
1.3 Klassische Präsenzformen – eine systematische Einordnung 142
1.4 Der gesellschaftsrechtliche Rahmen und seine funktionale Entwicklung 145
1.5 Joint Ventures und Beteiligungsmodelle – zwischen Strategie und Risiko 145
1.6 Unternehmenserwerb und M&A – unmittelbarer Marktzugang 146
1.7 Gesamtbewertung – Wahl der geeigneten Struktur 146

2. Die Klassiker 147

2.1 Die Repräsentanz in Korea 147
2.2 Die Zweigniederlassung in Korea – Struktur, Funktion und praktische Einordnung 150
2.3 Die GmbH in Korea – Struktur, Gründung und praktische Bedeutung für ausländische Investoren 152
2.4 Die koreanische Aktiengesellschaft – Struktur, Organarchitektur und praktische Einsatzfelder 167
2.5 Gesamtbewertung – die Präsenzform als strategische Entscheidung 170

3. Joint-Venture-Konflikte in Korea – strukturelle Ursachen, operative Dynamik und Risikomanagement 174

3.1 Ausgangspunkt – das Joint Venture als strukturell spannungsanfälliges Modell 174
3.2 Das grundlegende Spannungsfeld – Kontrolle vs. operative Realität 174
3.3 Typische Konfliktfelder – ein Überblick 175
3.4 Strategische Zielkonflikte 175
3.5 Informationsasymmetrie und operative Kontrolle 178
3.6 Pattsituationen 178
3.7 Die Rolle des Representative Director 179

3.8 Gewinnverteilung und Verrechnungspreise ... 180
3.9 Ausstiegsmechanismen und ihre vertragliche Gestaltung ... 180
3.10 Ein besonderes Problem: Nachfolge bei einem Partner, der natürliche Person ist ... 181
3.11 Strukturelle und vertragliche Absicherung der Nachfolge ... 182
3.12 Die kulturelle Dimension – Konfliktvermeidung und indirekte Steuerung ... 183
3.13 Die Rolle der Korea Fair Trade Commission (KFTC) ... 183
3.14 Fazit – das Joint Venture als dauerhaftes Spannungsmodell ... 184

VI. Das koreanische Mietsystem – rechtliche Struktur, wirtschaftliche Realität und operative Umsetzung ... 186

1. Die funktionale Bedeutung des Mietsystems für den Markteintritt ... 186

2. Die Struktur des Mietsystems – Jeonse und Wolse in der Geschäftspraxis ... 187

3. Flächenangaben – rechtliche Definition und wirtschaftliche Wirkung 189

4. Marktpreise und Kostenstruktur ... 189

5. Standortwahl als strategische Entscheidung ... 190

6. Anmietung und die Rolle der Makler ... 190

7. Vertragsstruktur und rechtliche Besonderheiten ... 191
7.1 Übergang des Mietvertrags auf die zu gründende Gesellschaft ... 191
7.2 Rechtliche Absicherung der Kaution ... 192

8. Mieterschutz und Risikostruktur ... 192

9. Übergabe und operative Realität ... 193

10. Infrastruktur und Ausstattung ... 193

11. Vertragsverlängerung und Marktpraxis ... 194

12. Kündigung und regulatorische Folgepflichten ... 194

13. Gesamtbewertung ... 195

VII. Das koreanische Wettbewerbsrecht ... 197

1. Einordnung ... 197
1.1 Gesetze und Rechtsstand ... 197
1.2 Die tatsächlichen Arbeitsschwerpunkte der KFTC ... 198
1.3 Wen das koreanische Wettbewerbsrecht trifft ... 199

2. Verfahren und Ermittlungen der KFTC 201
2.1 Verfahrensgang 201
2.2 Ermittlungsbefugnisse und unangekündigte Vor-Ort-Prüfungen 201
2.3 Das Consent-Decree-Verfahren 202
2.4 Rechtsschutz 202

3. Fusionskontrolle 203
3.1 Anmeldepflicht und Schwellenwerte 203
3.2 Anmeldezeitpunkt, Vollzugsverbot und Sanktionen 204
3.3 Prüfungsmaßstab und Abhilfe 205

4. Kartellabsprachen und Kronzeugenregelung 206
4.1 Das Verbot 206
4.2 Kronzeugenregelung 207
4.3 Unternehmensverbände 208

5. Marktbeherrschung 208

6. Unlautere Geschäftspraktiken, Preisbindung und Vergeltungsverbot . 212
6.1 Unlautere Geschäftspraktiken 212
6.2 Vertikale Preisbindung 213
6.3 Vergeltungsverbot 213

7. Die Vertrags- und AGB-Gesetze der KFTC 213
7.1 Fair Agency Transactions Act 213
7.2 Act on the Regulation of Terms and Conditions 215
7.3 Abgrenzung zu den weiteren Vertragsgesetzen 217

8. Sanktionen des MRFTA im Überblick 217
8.1 Bußgelder 217
8.2 Straftatbestände 218
8.3 Verwaltungsgeldstrafen und zivilrechtliche Haftung 218

9. Praxisfall internationale Kartelle vor der KFTC 219

10. Was zu tun ist 220

VIII. Überblick über das koreanische Datenschutzrecht für Unternehmen 223

1. Einordnung 223
1.1 Gesetz und Rechtsstand 223
1.2 Anwendbarkeit auf Unternehmen aus dem deutschsprachigen Raum 224

2. Die handelnden Rollen 226
2.1 Personal Information Controller und Outsourcee 226
2.2 Der Privacy Officer 227

3. Rechtsgrundlagen und besondere Datenarten 230
3.1 Rechtsgrundlagen und Einwilligung 230
3.2 Sensible Daten 231
3.3 Die Resident Registration Number 231

4. Rechte der Data Subjects 234

5. Übermittlungen an die Muttergesellschaft und in Drittstaaten 235
5.1 Das Verbot mit abschließenden Ausnahmen 235
5.2 Datenflüsse zwischen Korea und der Europäischen Union 236
5.3 Drittstaaten einschließlich der Schweiz 237
5.4 Vertragsklauseln ohne Muster der Aufsicht 238
5.5 Aussetzungsanordnungen und Umsetzung 238

6. Sicherheitsmaßnahmen, Datenpanne und Vorsorge 239
6.1 Sicherheitsmaßnahmen und Zertifizierung 239
6.2 Benachrichtigung der Data Subjects und Meldung an die PIPC 240
6.3 Kernpunkte des Coupang-Beschlusses 241
6.4 Vorsorgemaßnahmen 243

7. Durchsetzung und Sanktionen 244
7.1 Die Instrumente der PIPC 244
7.2 Bemessung des umsatzbezogenen Bußgeldes 244
7.3 Kriminalstrafen, Unternehmensgeldstrafe und Exkulpation 245
7.4 Zivilrechtliche Folgen 246

8. Was zu tun ist 246

IX. Personal 250

1. Einführung 250

2. Gesellschaftlicher Kontext und Arbeitskultur im Wandel 250

3. Alterung und demografischer Strukturwandel 252

4. Generation Z und neue Jahrgänge am Arbeitsmarkt 253

5. Bildung und neue Erwartungen 254

6. Personalgewinnung unter veränderten Marktbedingungen 255

6.1 Der rechtliche Rahmen für Stellenanzeigen 256
6.2 Einsatz von Personalvermittlern und Headhuntern 257

7. Vorstellungsgespräch und Auswahlprozess im Generationenwandel .. 257
7.1 Rechtliche Grenzen im Auswahlprozess 258

8. Die Rolle von Expatriates im veränderten Arbeitsmarkt 259
8.1 Aufenthaltstitel für ausländische Fach- und Führungskräfte 259

9. Die typischen Fehler in der Praxis 260
9.1 Der erste Fehler passiert vor der Suche 260
9.2 Zu langsam = verloren 261
9.3 Schlechte Interviews führen zu schlechten Entscheidungen 261
9.4 Schwache Arbeitgeberbotschaft = kein Interesse 261
9.5 Der Entscheidungsprozess ist zu kompliziert 261
9.6 Das Angebot kommt zu spät, ist zu schwach oder hält nicht, was die Anzeige versprochen hat 262
9.7 Der größte Fehler passiert nach der Einstellung 262
9.8 Warum diese Fehler in Korea besonders teuer sind 262

10. Gesamtbewertung 263

X. Einführung in das koreanische Arbeitsrecht 264

1. Überblick 264

2. Grundzüge des koreanischen Arbeitsrechts 267
2.1 Zwingende Mindeststandards 267
2.2 Überblick über die zentralen arbeitsrechtlichen Gesetze in Korea (2026) 269

3. Rechtliche Grundlagen 276
3.1 Überblick über den Mindestlohn 276
3.2 Der Arbeitsvertrag: Form, Inhalt und System schriftlicher Nachweise 277
3.3 Probezeit, Personalgewinnung und zulässige Auswahlkriterien 278
3.4 Arbeitszeitregime, Überstunden und Dokumentationspflicht 279
3.5 Lohnsystem und Vergütungsstruktur 280
3.6 Urlaub, Feiertage, Jahresurlaub und krankheitsbedingte Abwesenheit 281
3.7 Mutterschutz, Vaterschaftsurlaub, Elternzeit und familienbezogene Flexibilität .. 282
3.8 Antidiskriminierungsrecht und Gleichbehandlungsregime 284
3.9 Sexuelle Belästigung und Schutz vor Belästigung am Arbeitsplatz 285
3.10 Whistleblowing und Schutz von Hinweisgebern 285

4. *Arbeitsordnung* 286

5. Gewerkschaften, Tarifverhandlungen und Streikrecht 287

6. Der Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Rat und kooperative Arbeitsbeziehungen 288

7. Unternehmensverkauf, Share Deal und Asset Deal 289

8. Datenschutz, Arbeitnehmerdaten und internationale Datenübermittlung 289

9. Sozialversicherung und Pflichtbeiträge 291

10. Wettbewerbsverbote, Abwerbeverbote und Geheimhaltungspflichten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses 293

11. Aktuelle Themen für ausländische Unternehmen in Korea 294

11.1 Kündigung, Disziplinarmaßnahmen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses . 294

11.2 Ausscheiden aus Altersgründen 297

12. Disziplinarmaßnahmen 298

12.1 Aufbau, Zulässigkeit und Durchführung 298

12.2 Eine überraschende Beweisregel: Die Aufzeichnung jedes Gesprächs, an dem man selbst teilnimmt, ist ohne Hinweis erlaubt 301

13. *Serious Accidents Punishment Act* 301

13.1 Charakter des Gesetzes 301

13.2 Aktueller Anwendungsbereich 301

13.3 Verantwortliche Geschäftsleiter 302

13.4 Der SAPA als Governance-Pflicht 302

14. Verspätete Lohnzahlung 302

14.1 Die herkömmlichen Regeln und die neuen Regeln ab 2025 302

14.2 Strafschadensersatz bis zum Dreifachen des nicht gezahlten Lohns 303

14.3 20 % Verzugszinsen auch gegenüber Arbeitnehmern im laufenden Arbeitsverhältnis 303

14.4 Nebensanktionen 303

15. Verspätete Zahlung des Severance Payment 304

15.1 Rechtsnatur und Grundanspruch 304

15.2 Hintergrund 306

15.3 Das Betriebsrentensystem nach dem *Retirement Benefits Act* 306

15.4 Pflicht zur Einführung eines Systems und regulatorischer Rahmen 308

15.5 Finanzierung, Verwaltung und Sicherung der Ansprüche 308

15.6 Auszahlungsstruktur und Leistungsansprüche 309

15.7 Bedeutung für Unternehmen und strategische Folgen 309
15.8 Eine Sonderfrage: Die Behandlung von Wochenenden in der 14-Tage-Frist 312
15.9 Strafrechtliche Risiken nach dem *Retirement Benefits Act* 312
15.10 Kein dreifacher Schadensersatz bei der Abfindung 312
15.11 Änderungen im Jahr 2026 312

16. Hauptrisiken für Arbeitgeber 313

17. Empfohlene Maßnahmen 313

18. Zusammenfassung 314

XI. Überblick über das koreanische Steuerrecht für Unternehmen 320

1. Überblick 320

2. Systematik und Ausgangspunkt 324
2.1 Grundstruktur des koreanischen Unternehmenssteuerrechts 324
2.2 Die Unterscheidung zwischen inländischen und ausländischen Körperschaften 324

3. Körperschaftsteuer 325
3.1 Steuerpflicht und Steuergegenstand 325
3.2 Steuersätze 325
3.3 Geschäftsjahr und Erklärungsfrist 327

4. Ermittlung des steuerpflichtigen Gewinns 327
4.1 Ausgangspunkt der Gewinnermittlung 327
4.2 Betriebliche Einkünfte 328
4.3 Steuerlich begünstigte oder steuerfreie Erträge 328
4.4 Betriebsausgaben 328
4.5 Typische nicht oder nur teilweise abzugsfähige Aufwendungen 329

5. Bewirtungsaufwendungen und verwandte Compliance-Themen 329
5.1 Steuerliche Behandlung 329
5.2 Dokumentationsanforderungen 330
5.3 Überschneidung mit Antikorruptions- und Governance-Regeln 330
5.4 Exkurs: Besondere Beschränkungen für Bewirtungsaufwendungen in der Pharmabranche, regulatorischer Rahmen, Kim Young-ran Act und Compliance 332

6. Verluste, Verlustvorträge und besondere Korrekturen 339
6.1 Verlustnutzung 339
6.2 Zinsabzugsbeschränkung und grenzüberschreitende Finanzierung 340

7. Steuererklärungen, Buchführung und Aufbewahrung von Unterlagen 340

7.1 Steuererklärungen ... 340
7.2 Buchführungspflichten ... 341
7.3 Was aufzubewahren ist ... 341

8. Betriebsprüfungen und Rechtsbehelfe ... 341
8.1 Betriebsprüfungen durch den National Tax Service ... 341
8.2 Typische Prüfungsschwerpunkte ... 342
8.3 Rechtsbehelfe ... 342

9. Berichtigung von Steuererklärungen ... 343
9.1 Grundsatz ... 343
9.2 Sanktionen ... 343

10. Quellensteuer (für koreanische Unternehmen) ... 344
10.1 Systematische Einordnung ... 344
10.2 Dividenden ... 347
10.3 Zinsen ... 347
10.4 Lizenzgebühren ... 348

11. Quellensteuer und Doppelbesteuerungsabkommen mit Deutschland, Österreich und der Schweiz ... 348
11.1 Die allgemeine Logik der Doppelbesteuerungsabkommen ... 348
11.2 Deutschland ... 349
11.3 Österreich und die Schweiz ... 350
11.4 Die Betriebsstätte im DBA-Kontext ... 352

12. Mehrwertsteuer und eVAT ... 352
12.1 Grundprinzip ... 352
12.2 Die Steuerrechnung und der Vorsteuerabzug ... 352
12.3 Die *e-Tax Invoice* ... 353
12.4 eVAT für elektronische Dienstleistungen ... 354

13. Koreanische Veräußerungsgewinnsteuer ... 354
13.1 Systematische Einordnung ... 354
13.2 Veräußerungsgewinnsteuer bei natürlichen Personen (ausnahmsweise behandelt, weil für Expatriates bedeutsam) ... 354
13.3 Veräußerungsgewinnsteuer bei Körperschaften ... 356
13.4 Nichtansässige und ausländische Gesellschaften ... 358
13.5 Das Verhältnis zur Wertpapiertransaktionssteuer ... 359
13.6 Wegzugsteuer ... 361
13.7 Praktische Hinweise zu Risiken ... 362

13.8 Fazit 362
13.9 Expatriates: Eckpunkte der Besteuerung natürlicher Personen 363

14. Verrechnungspreise 364
14.1 Rechtsgrundlage 364
14.2 Anwendungsbereiche 364
14.3 Methoden 364
14.4 Dokumentation 366
14.5 Vorabverständigungsverfahren und Verständigungsverfahren 367

15. Veräußerungsgewinne und Liquidation 367
15.1 Veräußerung von Vermögenswerten 367
15.2 Share Deals und ausländische Veräußerer 370
15.3 Immobilienreiche Gesellschaften 374
15.4 Liquidation und Schließung einer Tochtergesellschaft 375

16. Schlussbemerkungen 377

17. Compliance-Checkliste 377

XII. Anhang 382

Botschaften 382

Handelskammern und Ländervertretungen 382

Banken 383
Zweigniederlassungen deutscher Banken in Korea 383
Repräsentanzen deutscher, österreichischer und schweizerischer Banken in Korea 383
Koreanische und internationale Banken in Korea 383

Ministerien 384

Behörden und Einrichtungen (Auswahl) 385

Hotelbuchungen 386

Medizinische Versorgung 387

Schule und Kindergarten 388

Notruf, Zeitverschiebung und Telefon 388

Autofahren in Korea (für Ausländer) 388

Die U-Bahn in Seoul 389

Taxis in Seoul 389

Apps **390**

Englischsprachige koreanische Tageszeitungen im Internet **390**

Feiertage in Korea **390**

Glossar ***393***

BERATUNG & PROJEKTPARTNER IN KOREA

NOWAK & PARTNER

Ihr Partner für Geschäftserfolg in Korea – Markteintritt, Organisationsaufbau und operative Umsetzung aus einer Hand.

SEOUL · KOREA



ÜBER UNS

Ihr Partner für Geschäftserfolg in Korea

Nowak & Partner ist ein auf Korea spezialisierter Beratungs- und Projektpartner für internationale Unternehmen. Von unserem Standort in Seoul aus unterstützen wir Unternehmen, insbesondere aus Deutschland, Österreich und der Schweiz, beim Markteintritt, beim Aufbau ihrer lokalen Organisation und bei anspruchsvollen geschäftlichen und operativen Herausforderungen.

> ***„Lokale Expertise. Internationale Perspektive. Praktische Umsetzung."***

Unser interdisziplinäres Team vereint koreanische und internationale Expertise in Wirtschaft, Technik, Personalwesen und Projektmanagement – und begleitet unsere Kunden über den gesamten Geschäftszyklus in Korea: von Marktanalyse und Geschäftsanbahnung über Unternehmens- und Teamaufbau bis zur operativen Umsetzung komplexer Projekte. Unternehmen, die bereits in Korea tätig sind, unterstützen wir zusätzlich bei organisatorischen Veränderungen, M&A- und Joint-Venture-Projekten sowie bei der Optimierung bestehender Strukturen.

Als Partner mit Sitz in Seoul helfen wir unseren Kunden, die Wechselwirkungen aus Geschäftskultur, Entscheidungsstrukturen, Kommunikation und lokalen Marktmechanismen früh zu verstehen, Risiken zu erkennen und typische Fehler zu vermeiden – und legen so die Grundlage für nachhaltigen Geschäftserfolg in Korea.

Branchenerfahrung

Automobilindustrie · **Maschinenbau** · **Robotik** · **Chemie**
Energie & erneuerbare Energien · **Einzelhandel** · **Kosmetika**
Software · **Kunst**

ZUVERLÄSSIGKEIT · VERANTWORTUNGSBEWUSSTSEIN · DISKRETION · LÖSUNGSORIENTIERUNG

UNSERE LEISTUNGEN

Leistungsübersicht

Vier Leistungsbereiche, ein Ziel: Ihr nachhaltiger Geschäftserfolg in Korea – von der ersten Marktanalyse bis zur etablierten lokalen Organisation.

01

Market Entry & Business Development

Marktanalyse, Strategieentwicklung und Geschäftsanbahnung bis zur operativen Umsetzung vor Ort.

02

Corporate & Project Services

Turn-Key-Firmensetup, lokale Strukturen und die Steuerung komplexer Projekte in Korea.

03

BOTT – Build-Operate-Transform-Transfer

Ihr Markteintritt in Korea – ohne Umwege, mit begrenztem Risiko.

04

People & Organization

Executive Search, Team-Aufbau und Management-Coaching für Ihre Organisation in Korea.

Über Analysen und Empfehlungen hinaus entwickeln wir praktikable Lösungen und unterstützen ihre Umsetzung vor Ort – lokale Expertise, internationale Perspektive, praktische Umsetzung.

LEISTUNGSBEREICH 01

Market Entry & Business Development

Wir unterstützen internationale Unternehmen dabei, Geschäftsmöglichkeiten auf dem koreanischen Markt zu identifizieren, zu bewerten und erfolgreich zu nutzen – von der ersten Marktanalyse bis zur operativen Umsetzung vor Ort.

Für Unternehmen, die erstmals in den koreanischen Markt eintreten, entwickeln wir eine realistische und wirtschaftlich tragfähige Markteintrittsstrategie: Direktvertrieb, Vertriebspartner, Kooperation, Joint Venture oder der Aufbau einer eigenen Organisation. Nach dem Markteintritt unterstützen wir unsere Kunden weiterhin beim systematischen Ausbau ihres Korea-Geschäfts und der Weiterentwicklung bestehender Vertriebs- und Partnerschaftsstrukturen. Unser Ansatz ist konsequent umsetzungsorientiert: Wir helfen aktiv dabei, Marktinformationen und Empfehlungen in konkretes Geschäft in Korea umzusetzen.

Typische Leistungen

- Markt- und Wettbewerbsanalysen
- Bewertung von Marktpotenzial und Geschäftsmöglichkeiten
- Entwicklung von Markteintritts- und Wachstumsstrategien
- Identifikation und Ansprache potenzieller Kunden
- Suche nach Vertriebs- und Geschäftspartnern und Unterstützung bei ihrer Bewertung
- Geschäftsanbahnung und Terminvereinbarung
- Unterstützung bei Kundengesprächen und Verhandlungen
- Aufbau von Vertriebs- und Kooperationsstrukturen
- Unterstützung bei Ausschreibungen und Projektakquisition
- Laufende Unterstützung bei der Geschäftsanbahnung in Korea

LEISTUNGSBEREICH 02

Corporate & Project Services

Wir unterstützen internationale Unternehmen bei der praktischen Organisation und Umsetzung ihrer Geschäftstätigkeit in Korea – und übernehmen operative, administrative und projektbezogene Aufgaben, für die vor Ort keine eigenen Ressourcen oder kein eigenes Fachpersonal zur Verfügung stehen.

Unser Leistungsspektrum reicht vom Turn-Key-Firmensetup und der Bereitstellung einer lokalen Arbeitsinfrastruktur bis zur Steuerung komplexer kaufmännischer und technischer Projekte. Bei Gründung und Aufbau einer koreanischen Gesellschaft koordinieren wir die notwendigen Schritte und unterstützen die Einrichtung der erforderlichen administrativen, organisatorischen und operativen Strukturen.

Projektmanagement & Interim Management

Wir übernehmen die operative Steuerung kaufmännischer und technischer Projekte – insbesondere dort, wo vor Ort eigene Ressourcen oder Managementkapazitäten fehlen. Je nach Auftrag übernehmen wir einzelne Projektfunktionen oder die vollständige lokale Projektkoordination, inklusive zeitlich begrenzter Managementaufgaben.

Typische Leistungen

- Turn-Key-Firmensetup und Unterstützung bei Unternehmensgründungen
- Büro- und Arbeitsplatzlösungen in Seoul
- Lokale Projektkoordination und Interim Management
- Unterstützung bei Restrukturierungen und Unternehmensschließungen
- Aufbau lokaler administrativer und operativer Strukturen
- Kaufmännisches und technisches Projektmanagement
- Koordination lokaler Dienstleister, Lieferanten und Geschäftspartner
- Individuelle operative Sonderprojekte

LEISTUNGSBEREICH 03 · UNSER FLAGGSCHIFF-MODELL

BOTT – Build-Operate-Transform-Transfer

Ihr Markteintritt in Korea. Ohne Umwege, mit begrenztem Risiko.

Der Aufbau eines eigenen Geschäfts auf einem neuen Markt erfordert Zeit, Kapital und lokales Know-how – meist mehr, als sich zu Beginn abschätzen lässt. Das BOTT-Modell löst dieses Dilemma: Ein erfahrener lokaler Partner baut Ihre Organisation auf, betreibt sie und übergibt sie Ihnen nach einer festgelegten Phase vollständig.

1 · BUILD

Aufbau

Lokale Gesellschaft, koreanisches Team, Vertrieb, Service und IT-Systeme – zugeschnitten auf Ihr Unternehmen.

2 · OPERATE

Betrieb

Tagesgeschäft, Kundenbetreuung, technischer Service, Ersatzteillogistik und Verwaltung.

3 · TRANSFORM

Professionalisierung

Standardisierung, Digitalisierung und schrittweise Übergabe der Verantwortung an lokale Mitarbeiter.

4 · TRANSFER

Übergabe

Übertragung der etablierten Organisation an Sie – in der Regel nach drei bis fünf Jahren.

Beispiel: BOTT für einen Maschinenbauer aus der DACH-Region

Ein Maschinenbauer aus Deutschland, Österreich oder der Schweiz will in Korea wachsen – Produkte, Technologie und Referenzen hat er bereits, eine lokale Organisation aber noch nicht. Mit BOTT entsteht diese parallel zum Markteintritt: Wir bauen die Gesellschaft, das Team und den Vertrieb auf, führen das Tagesgeschäft und übergeben die Organisation, sobald sie die vereinbarte Größe und Reife erreicht hat.

Ihr Vorteil

Sie müssen nicht zuerst eine vollständige Organisation aufbauen und erst danach mit der Erschließung des Marktes beginnen. Mit BOTT laufen Markteintritt und Organisationsaufbau parallel, während wir als Ihr lokaler Partner den Großteil der Aufbauarbeit übernehmen.

LEISTUNGSBEREICH 04

People & Organization

Die richtigen Menschen in den richtigen Positionen – von der Besetzung von Schlüsselpositionen bis zur Begleitung internationaler Führungskräfte im koreanischen Arbeitsalltag.

Executive Search

Wir identifizieren und rekrutieren Führungskräfte und Spezialisten für Schlüsselpositionen in Korea. Neben fachlicher und technischer Qualifikation achten wir besonders auf Führungskompetenz, interkulturelle Kommunikationsfähigkeit und die Passung zur internationalen Unternehmenskultur unserer Kunden. Unsere Suche erfolgt gezielt, vertraulich und auf Grundlage eines detaillierten Anforderungsprofils.

Team Setup

Beim Aufbau oder bei der Neuausrichtung einer koreanischen Organisation unterstützen wir bei einzelnen Schlüsselpositionen und bei der Zusammenstellung vollständiger Teams – von der Geschäftsleitung bis zu spezialisierten Fachfunktionen.

HR-Assessment & Management Coaching

Wir analysieren bestehende Personal- und Organisationsstrukturen aus einer unabhängigen externen Perspektive – mit Interviews, strukturierten Assessments und, wo sinnvoll, psychometrischen Verfahren. Darüber hinaus begleiten wir insbesondere internationale Geschäftsführer und Führungskräfte bei den praktischen Herausforderungen des Managements in Korea: Unser Coaching vermittelt einen realistischen Einblick in die koreanische Arbeits- und Führungskultur und verkürzt so einen Lernprozess, der sonst oft viele Monate dauern würde.



NOWAK & PARTNER

Lassen Sie uns über Ihren Geschäftserfolg in Korea sprechen.

Adresse: 7Fl., 130 Hannam-daero, Yongsan-gu, Seoul 04417, Republic of Korea

E-Mail: info@nowak-partner.com

Web: www.nowak-partner.com

LOKALE EXPERTISE · INTERNATIONALE PERSPEKTIVE · PRAKTISCHE UMSETZUNG



Kartendaten: Natural Earth (gemeinfrei)

I. Markteintritt

1. Einleitung

Die koreanische Halbinsel in Nordostasien ist von den großen Volkswirtschaften China, Japan und Russland umgeben und nimmt seit jeher eine wichtige geostrategische Stellung in Asien ein. Nach dem Ende der japanischen Kolonialherrschaft im Jahr 1945 entwickelte sich die Republik Korea trotz schwieriger historischer Umstände (Koreakrieg von 1950 bis 1953) zu einer der erfolgreichsten Industrie- und Technologienationen der Welt.

Die Republik Korea (Südkorea) ist heute ein demokratischer, marktwirtschaftlich verfasster Staat mit politischer Stabilität und internationaler wirtschaftlicher Bedeutung. Zugleich bleibt die koreanische Halbinsel von der besonderen Situation der Teilung zwischen Süd- und Nordkorea geprägt. Wo in diesem Buch von „Korea" die Rede ist, ist die Republik Korea (Südkorea) gemeint.

Nach dem Koreakrieg entwickelte sich Südkorea innerhalb weniger Jahrzehnte von einem der ärmsten Länder der Welt zu einer hoch industrialisierten Volkswirtschaft. Dieses „koreanische Wirtschaftswunder" (auch als „*Wunder am Han-Fluss*" bekannt) wird international häufig mit der wirtschaftlichen Entwicklung Deutschlands nach dem Zweiten Weltkrieg verglichen. Parallel dazu wandelte sich Korea schrittweise zu einer modernen Demokratie mit stabilen staatlichen Institutionen und einer gut funktionierenden Marktwirtschaft.

Internationale Aufmerksamkeit erlangte Korea insbesondere durch die erfolgreichen Olympischen Sommerspiele 1988 in Seoul, die gemeinsam mit Japan ausgerichtete FIFA-Weltmeisterschaft 2002 und die Olympischen Winterspiele 2018 in Pyeongchang. Diese internationalen Großereignisse zeigten die Organisationsfähigkeit, die technologische Modernität und die internationale Offenheit des Landes.

Die wirtschaftliche Entwicklung Koreas war über Jahrzehnte von außergewöhnlich hohem Wachstum geprägt. Die Asienkrise von 1997/1998 legte

strukturelle Schwächen offen, löste zugleich aber umfassende Wirtschaftsreformen und eine weitere Internationalisierung des Landes aus. Die Republik Korea öffnete sich stärker für ausländische Investitionen und entwickelte ihre Wirtschaft konsequent zu einer modernen, global vernetzten Marktwirtschaft.

Jahr	Bruttoinlandsprodukt (KRW Mrd.)	BIP-Wachstum (%)
2016	1.641.786	2,9
2017	1.730.399	3,1
2018	1.898.192	2,9
2019	1.924.498	2,2
2020	1.933.152	-0,7
2021	2.071.658	4,3
2022	2.161.773	2,6
2023	2.236.329	1,4
2024	2.320.000	2,0
2025	2.343.000	1,0

Tabelle: BIP und Wirtschaftswachstum Koreas 2016–2025 (Quellen: Bank of Korea (BOK), Korean Statistical Information Service (KOSIS), IWF, Weltbank. Zahlen für 2024/2025 teilweise auf Grundlage aktueller Schätzungen. Die Wachstumsraten für 2023–2025 wurden mit Veröffentlichungen der Bank of Korea abgeglichen.)

Koreanische Unternehmen gehören heute in zahlreichen Industriezweigen zur Weltspitze. Besonders stark ist Korea in Bereichen wie Automobilindustrie, Elektronik, Halbleiter, IT, Telekommunikation, Schiffbau, Maschinenbau, Chemie sowie Energie- und Zukunftstechnologien. Weltkonzerne wie Samsung Electronics, Hyundai Motor Company, SK hynix und LG Electronics prägen weltweit zahlreiche Schlüsselindustrien.

Die koreanische Wirtschaft ist traditionell stark exportorientiert. Zugleich bietet der koreanische Markt auch europäischen Unternehmen, insbesondere aus den DACH-Ländern, attraktive Geschäftsmöglichkeiten. Das gilt für mittelständische Unternehmen ebenso wie für internationale Konzerne, vor allem in technologieorientierten und spezialisierten Marktsegmenten.

Südkorea verfolgt seit vielen Jahren eine aktive Freihandelspolitik und verfügt über zahlreiche Freihandelsabkommen, unter anderem mit der Europäischen Union, den Vereinigten Staaten, China, Kanada, Australien und verschiedenen ASEAN-Staaten. In der Praxis und in Teilen der Literatur wird das Freihandelsabkommen zwischen der Europäischen Union und Korea häufig vereinfachend mit dem 1. Juli 2011 in Verbindung gebracht. Genau genommen markiert dieses Datum nur den Beginn der vorläufigen Anwendung. Vollständig in Kraft trat das Abkommen erst am 13. Dezember 2015, nachdem alle EU-Mitgliedstaaten es ratifiziert hatten (ausführlich zu dieser Unterscheidung und ihren praktischen Folgen Kapitel III (Export nach Korea), Abschnitt 10). Gleichwohl hat es die Wirtschaftsbeziehungen zwischen Korea und Europa seit 2011 nachhaltig gestärkt.

Die koreanische Regierung investiert kontinuierlich in den Ausbau moderner Infrastruktur und in Zukunftstechnologien. Themen wie Digitalisierung, künstliche Intelligenz, Halbleitertechnologie, Mobilität, Telekommunikation und erneuerbare Energien gehören zu ihren Schwerpunkten. Korea zählt heute zu den technologisch fortschrittlichsten Ländern der Welt und verfügt über eine hoch entwickelte digitale Infrastruktur.

Mit rund 52 Millionen Einwohnern, einer hohen Bevölkerungsdichte und einer modernen städtischen Infrastruktur ist Korea heute einer der führenden Industrie- und Innovationsstandorte Asiens. Die Hauptstadt Seoul ist das wirtschaftliche, politische und technologische Zentrum des Landes.

Kategorie	Angaben
Staat	Republik Korea (Südkorea)
Flagge	
Amtssprache	Koreanisch
Hauptstadt	Seoul
Staatsform	Demokratische Präsidialrepublik
Staatsoberhaupt	Präsident Lee Jae-myung
Parlament	National Assembly mit 300 Sitzen

Kategorie	Angaben
Verwaltungsgliederung	6 Provinzen (Gyeonggi-do, Chungcheongbuk-do, Chungcheongnam-do, Jeollanam-do, Gyeongsangbuk-do und Gyeongsangnam-do), 6 Metropolstädte (Busan, Daegu, Incheon, Gwangju, Daejeon und Ulsan), 1 Sonderstadt (Seoul), 1 autonome Sonderstadt (Sejong), 3 autonome Sonderprovinzen (Gangwon, Jeonbuk und Jeju)
Unabhängigkeit	15. August 1945
Fläche	ca. 100.449 km²
Bevölkerung	ca. 52 Mio.
Bevölkerungsdichte	ca. 515 Einwohner/km²
Größte Städte	Seoul, Busan, Incheon, Daegu, Daejeon, Gwangju, Ulsan
Währung	Südkoreanischer Won (KRW)
Zeitzone	Korean Standard Time (KST), UTC +9
Telefonvorwahl	+82
Internetdomain	.kr /.co.kr
Internetnutzung	über 97 % der Bevölkerung
Mobilfunkanschlüsse	über 70 Mio. aktive Anschlüsse
Klima	Gemäßigtes Kontinentalklima mit vier ausgeprägten Jahreszeiten. Heiße, feuchte Sommer und kalte, trockene Winter
Schrift	Hangul (das koreanische Alphabet), 1443 unter König Sejong eingeführt, bestehend aus 10 Vokalen und 14 Konsonanten
Religionen	Mehrheit ohne Religionszugehörigkeit. Bedeutende Gruppen: Christen (Protestanten und Katholiken) und Buddhisten
Mitgliedschaften	UN, OECD, WTO, IWF, Weltbank, ADB, APEC, G20 und weitere

Tabelle (vorherige Seite): Basisdaten der Republik Korea (Stand 2025/2026)

Kategorie	Angaben
Nominales Bruttoinlandsprodukt (BIP)	ca. USD 1,86 Bio. (IWF-Schätzung 2025)
BIP pro Kopf	ca. USD 36.000 (IWF-Schätzung 2025)
Wirtschaftssystem	Exportorientierte Marktwirtschaft auf Grundlage von Industrie und Technologie
Wirtschaftswachstum 2025	1,0 % (Bank of Korea, Prognose vom November 2025, dazu auch die Tabelle oben)
Arbeitslosenquote	ca. 2,7–3,0 %
Inflation	moderat, zuletzt ca. 2 %
Wichtigste Branchen	Halbleiter, Elektronik, Automobilindustrie, IT, Telekommunikation, Chemie, Maschinenbau, Batterietechnologie, Schiffbau, Stahl
Große Unternehmen	Samsung Electronics, Hyundai Motor Company, LG Electronics, SK hynix
Wichtigste Exportgüter	Halbleiter, Fahrzeuge, Batterien, Maschinen, petrochemische Erzeugnisse, Elektronik
Wichtigste Importgüter	Energie (Öl/Gas), Rohstoffe, Maschinen, Industriekomponenten
Wichtigste Handelspartner	China, USA, Vietnam, Japan, EU
Freihandelsabkommen	EU, USA, China, ASEAN, EFTA, Vereinigtes Königreich, Kanada, Australien, Vietnam, Indien und viele weitere

Kategorie	Angaben
Bedeutung des EU-Korea-FTA	Vorläufige Anwendung seit 1. Juli 2011, vollständiges Inkrafttreten erst am 13. Dezember 2015 nach Abschluss aller Ratifizierungsverfahren (Einzelheiten in Kapitel III, Abschnitt 10). Umfassender Zollabbau und erhebliche Erleichterungen für europäische Unternehmen

Tabelle: Wirtschaftliche Basisdaten der Republik Korea

Bereich	Beschreibung
Digitalisierung	Einer der weltweit führenden Digital- und Technologiestandorte
5G/Telekommunikation	Flächendeckende Hochgeschwindigkeits-Mobilfunknetze
Infrastruktur	Hoch entwickelte Verkehrs-, Logistik- und IT-Infrastruktur
Innovationspolitik	Starke staatliche Förderung von KI, Halbleitern, Batterien, Biotechnologie und grünen Technologien
Bildung	Sehr hohes Bildungsniveau und starke technische Universitäten
Forschungsintensität	Einer der weltweit höchsten F&E-Anteile am BIP

Tabelle: Technologische und infrastrukturelle Besonderheiten

Bereich	Bedeutung
Marktpotenzial	Kaufkräftiger und technologisch anspruchsvoller Markt
Strategische Lage	Tor nach Nordostasien
Geschäftskultur	Stark beziehungs- und vertrauensorientiert (Einzelheiten in Kapitel II)

Bereich	Bedeutung
Chancen für DACH-Unternehmen	Besonders attraktiv für Industrie, Technologie, Sondermaschinenbau, Automobilindustrie, grüne Technologien, Gesundheitswirtschaft und digitale Lösungen
Herausforderungen	Regulatorische Besonderheiten, kulturelle Unterschiede, hoher Wettbewerbsdruck, schnelllebiger Markt

Tabelle: Bedeutung Koreas für internationale Unternehmen

2. Marktstudien

2.1 Der Eintritt in den koreanischen Markt – Strategie, Positionierung und Vertrauensaufbau

Der Eintritt in den koreanischen Markt ist eine Aufgabe der strategischen Anpassung. Korea ist ein hoch entwickeltes, technologisch fortschrittliches und kulturell eigenständiges Geschäftsumfeld, in dem sich globale Wettbewerbsstandards mit tief verwurzelten, lokalen Marktdynamiken verbinden. Unternehmen, die Korea als einen Exportmarkt unter vielen betrachten, unterschätzen häufig seine strukturelle Komplexität. Wer dort erfolgreich ist, sieht den Markt meist als in sich geschlossenes System, in dem Marktverständnis, Positionierung und Kommunikation eng miteinander verflochten sind.

Ein glaubwürdiger Markteintritt beginnt vor jeder Vertriebsaktivität mit dem disziplinierten Bemühen, zu verstehen, wie der Markt in der Praxis funktioniert. Richtig durchgeführte Marktstudien sind strategische Instrumente. Ihr Zweck ist es, Unsicherheit zu verringern und Entscheidungen zu fundieren.

Im besten Fall bringen Marktstudien Struktur in die Komplexität. Sie verbinden quantitative Daten mit qualitativen Einschätzungen und verdichten fragmentierte Marktsignale zu schlüssigen strategischen Optionen. Sie zeigen, wie der Markt aussieht und wie ein Unternehmen darin agieren könnte. Ohne Interpretation verschaffen Daten selten einen Vorteil.

Im Mittelpunkt dieser Bemühungen steht die Frage, unter welchen Bedingungen ein Unternehmen in Korea realistischerweise erfolgreich sein kann. Wer

sie beantworten will, muss über die Bestimmung der Marktgröße und die Erfassung der Wettbewerber hinaus die realen Preisverhältnisse, die Margenstrukturen, die regulatorischen Anforderungen und, vielleicht am wichtigsten, die tatsächlichen Kanäle verstehen, über die Geschäfte abgewickelt werden. In vielen Branchen ist der Marktzugang indirekt. Er wird über Netzwerke aus Systemintegratoren, Plattformbetreibern, Vertriebspartnern und institutionellen Akteuren vermittelt. Eine Marktanalyse, die diese Strukturen übersieht, mag umfassend erscheinen, bleibt strategisch aber unvollständig.

Für viele Unternehmen, gerade für mittelständische, liegt der Wert einer gründlichen Marktstudie darin, dass sie Risiken frühzeitig aufdeckt. Eine Fehleinschätzung der Nachfrage, die Wahl der falschen Partner oder eine fehlende Anpassung an lokale Anforderungen können schnell zu erheblichen finanziellen Verlusten führen. Die Kosten einer gründlichen Analyse sind in diesem Zusammenhang im Vergleich zu den Kosten eines unvorbereiteten Markteintritts vernachlässigbar. Eine gut durchgeführte Studie sollte daher als Investition in die Entscheidungsqualität verstanden werden.

> **Praxistipp:** Kalkulieren Sie eine belastbare Marktstudie als festen Bestandteil Ihrer Markteintrittskosten ein. Die in der Praxis immer wieder zu beobachtenden Fehlentscheidungen (falsche Partnerwahl, Überschätzung der erzielbaren Preise, übersehene Zulassungsanforderungen) beruhen meist nicht auf fehlenden Daten, sondern auf dem Verzicht auf eine strukturierte Vorabprüfung.

Doch Marktstudie ist nicht gleich Marktstudie. Ihr Nutzen hängt weniger vom Datenumfang ab als von der Qualität ihrer Konzeption. Oberflächliche Übersichten und rein theoretische Analysen erfassen die Dynamik des koreanischen Marktes selten. Es kommt auf die Verbindung von analytischer Strenge und praktischer Einsicht an. Das bedeutet, Primärdaten aus Gesprächen mit Kunden, Partnern und Branchenakteuren vor Ort einzubeziehen. Durch diesen Austausch beginnt man zu verstehen, wie Entscheidungen tatsächlich getroffen werden, welche Bedenken dahinterstehen und wo die eigentlichen Markteintrittsbarrieren liegen.

Eine Marktanalyse sollte deshalb als Teil eines fortlaufenden Validierungsprozesses verstanden werden. Auf eine erste analytische Phase sollte die direkte Auseinandersetzung mit dem Markt folgen, um Annahmen zu prüfen, Hypothesen zu schärfen und gangbare Eintrittswege zu ermitteln. In vielen Fällen führt dieser Prozess zu Pilotprojekten oder frühen Partnerschaften, die als Grundlage für eine Ausweitung dienen. In Korea besteht, stärker als in vielen anderen Märkten, häufig eine erhebliche Lücke zwischen theoretischer Attraktivität und praktischer Umsetzbarkeit. Nur unmittelbare Erfahrung kann diese Lücke schließen.

Neben der Analyse spielt die Positionierung eine entscheidende Rolle. In Korea ist Marketing ein zentraler Bestandteil der Markteintrittsstrategie. Die Herausforderung liegt in der Übersetzung. Unternehmen müssen ihr Angebot so darstellen, dass es im koreanischen Kontext verständlich, relevant und unverwechselbar ist.

Das erfordert eine konzeptionelle Anpassung ebenso wie eine sprachliche Übersetzung. Koreanische Kunden reagieren in der Regel weniger auf abstrakte Qualitätsversprechen als auf konkret belegten Nutzen. Sie suchen Klarheit: Welches Problem wird gelöst? Welche Effizienzgewinne werden erzielt? Welche Risiken werden verringert? Wie schnell lässt sich die Lösung umsetzen? Welche Belege stützen diese Aussagen? Marketing, das bei einer allgemeinen Markenpositionierung stehen bleibt, dürfte kaum Wirkung entfalten. Erforderlich ist eine Kommunikation, die am praktischen Nutzen ansetzt.

Ebenso wichtig ist die Rolle der digitalen Sichtbarkeit. Korea ist einer der am stärksten digitalisierten Märkte der Welt, und die Prozesse der Informationsbeschaffung, Bewertung und Entscheidungsfindung sind tief in digitale Ökosysteme eingebettet. Eine glaubwürdige Marktpräsenz geht daher über übersetzte Websites oder Unternehmensunterlagen hinaus. Sie erfordert die Anpassung an lokale Muster der Suche, der Nutzung von Inhalten und der Online-Interaktion. Sichtbarkeit in diesem Sinne ist eine funktionale Voraussetzung dafür, in den Kreis der in Betracht gezogenen Optionen zu gelangen.

Zugleich ist der koreanische Markt ein Mosaik aus Segmenten mit unterschiedlichen Erwartungen, Entscheidungsstrukturen und Kommunikationsnormen. Wirksames Marketing trägt dieser Heterogenität Rechnung. Es berücksichtigt,

dass verschiedene Interessengruppen, insbesondere im B2B-Umfeld, Angebote aus unterschiedlichen Blickwinkeln bewerten. Technische Einkäufer, Entscheidungsträger im Finanzbereich und Führungskräfte suchen selten dieselben Informationen. Ein eindimensionaler Kommunikationsansatz wird daher kaum Erfolg haben.

Wo Marketing Relevanz schafft, schafft Öffentlichkeitsarbeit Legitimität. In Korea geht es bei PR um Glaubwürdigkeit ebenso wie um Sichtbarkeit. Für ausländische Marktneulinge ohne etablierte lokale Erfolgsbilanz ist Glaubwürdigkeit besonders wichtig. Vertrauen muss gezielt aufgebaut werden.

Das koreanische Informationsumfeld ist schnelllebig und stark vernetzt. Narrative entstehen rasch, und Wahrnehmungen können sich ebenso schnell ändern. In einem solchen Umfeld sind Klarheit und Konsistenz in der Kommunikation unerlässlich. Botschaften müssen über alle Kanäle und Interessengruppen hinweg abgestimmt sein. Jede Unstimmigkeit, ob zwischen der Zentrale und lokalen Einheiten oder zwischen Marketing und tatsächlicher Leistung, läuft Gefahr, als mangelnde Professionalität gedeutet zu werden.

Damit wird sorgfältige Vorbereitung entscheidend. Unternehmen müssen vorab überlegen, wie sie wahrgenommen werden wollen und wie sie antworten, wenn diese Wahrnehmung infrage gestellt wird. Die Fähigkeit, schnell, schlüssig und glaubwürdig auf neu auftretende Probleme zu reagieren, ist eine Kernanforderung. Dazu gehören klar festgelegte Zuständigkeiten, schlanke Entscheidungsprozesse und eine Führungsebene, die bereit ist, sich bei Bedarf dem öffentlichen Dialog zu stellen.

Über das Risikomanagement hinaus spielt PR eine konstruktive Rolle bei der Gestaltung von Chancen. Eine durchdachte Positionierung in relevanten Branchendiskussionen kann Türen zu Kunden, Partnern und institutionellen Interessengruppen öffnen. Unternehmen, die substanzielle Beiträge zu laufenden Debatten leisten, statt nur für sich selbst zu werben, werden eher als seriöse und kompetente Marktteilnehmer anerkannt.

Ein erfolgreicher Markteintritt in Korea erfordert Integration. Marktanalyse, Positionierung und Kommunikation sind voneinander abhängige Elemente einer einheitlichen strategischen Architektur. Marktstudien geben die Richtung

vor. Marketing schafft Relevanz. Öffentlichkeitsarbeit baut Vertrauen auf. Die Abstimmung dieser Elemente aufeinander entscheidet darüber, ob ein Unternehmen lediglich in den Markt eintritt oder Teil des Marktes wird.

Korea bietet erhebliche Chancen, belohnt aber nur diejenigen, die bereit sind, sich auf seine Komplexität einzulassen. Unternehmen, die in das Verständnis des Marktes investieren, ihre Positionierung präzise anpassen und klar und konsistent kommunizieren, haben weit bessere Aussichten, dauerhafte und profitable Beziehungen aufzubauen. In diesem Sinne ist Erfolg in Korea das Ergebnis der Ausrichtung an der Logik des Marktes, seinen Erwartungen und seinem Tempo.

Die Markteintritts-Architektur in Korea

Drei zusammenhängende Elemente einer einzigen strategischen Architektur (Kapitel 1, Abschnitt 2)



Keine lineare Abfolge – ein fortlaufend abgestimmtes System.

Schaubild: Die Markteintrittsarchitektur in Korea

Exkurs: Ein Praxisfall

2.2 Kulturelle Sensibilitäten, Reputationsrisiko und regulatorische Folgen in Korea: Der Fall Starbucks Korea

Worum geht es? Dieser Exkurs analysiert einen Kommunikations- und Reputationsfall um Starbucks Korea im Mai 2026 als Beispiel für die enge Verknüpfung von Unternehmenskommunikation, historischer Sensibilität, öffentlicher Empörung und regulatorischer Reaktion in Korea. Der Fall zeigt, dass kulturelle Fehltritte zu Boykotten und Führungswechseln führen, politische Dynamiken verstärken, eine behördliche Prüfung auslösen und bestehende vertragliche und Governance-Risiken offenlegen können. Ausländische Unternehmen mit Präsenz in Korea müssen kulturelle Risikoprüfungen daher systematisch in Freigabe-, Compliance- und Krisenprozesse einbinden.

Der Vorfall bei Starbucks Korea im Mai 2026 veranschaulicht, wie schnell operative Kommunikationsentscheidungen in Korea zu einer rechtlich, politisch und wirtschaftlich relevanten Krise eskalieren können, wenn historische und kulturelle Sensibilitäten nicht ausreichend berücksichtigt werden. Starbucks Korea wird von der SCK Company, einer Tochtergesellschaft von E-Mart innerhalb der koreanischen Shinsegae Group, auf Grundlage von Lizenz- und Betriebsverträgen mit Starbucks geführt. Diese Struktur ist für die in Abschnitt 2.6 dieses Kapitels beschriebenen Governance-Implikationen von Bedeutung.

Der Sachverhalt

Am 18. Mai 2026, dem Jahrestag der Demokratisierungsbewegung von Gwangju, bewarb Starbucks Korea neue Kaffeebecher unter dem Namen „*Tank Day*“ mit dem Zusatz „5/18“ (d. h. 18. Mai). In der öffentlichen Wahrnehmung wurde diese Kampagne sofort mit dem gewaltsamen Einsatz von Panzern gegen prodemokratische Studentenproteste im Jahr 1980 unter dem damaligen Machthaber Chun, Doo-hwan in Verbindung gebracht. Nach offiziellen Angaben kamen dabei mehr als 200 Menschen ums Leben, nach anderen Schätzungen erheblich mehr. Die Kritik verschärfte sich, als Präsident Lee Jae-myung die Kampagne öffentlich als Verhöhnung des „blutgetränkten Kampfes“ der Demokratiebewegung verurteilte und sie „unmenschlich“ nannte. Einige verwiesen zudem auf eine frühere, im April 2024 kritisierte „*Siren Classic Mug Collection*“ von Starbucks, an der einzelne politische Akteure im Zusammenhang mit dem Jahrestag des Sewol-Fährunglücks Anstoß

genommen hatten. Die genaue Bewertung dieser früheren Werbemaßnahme ist umstritten. Politisch wurde sie jedoch als Teil eines Musters gedeutet.

Die Reaktion war schnell, breit und institutionell bedeutsam. Binnen kürzester Zeit folgten Boykottaufrufe und ein erheblicher Reputationsschaden in sozialen und klassischen Medien. Im Vorfeld der landesweiten Kommunalwahlen vom 3. Juni 2026 wurde der Fall politisch aufgeladen. Der verantwortliche CEO von Starbucks Korea, Son, Jung-hyun, wurde bereits am 19. Mai 2026, einen Tag nach der Kampagne, auf Anweisung des Chairman der Shinsegae Group Chung Yong-jin abberufen. Starbucks International räumte ein, dass der Vorfall „unbeabsichtigt" gewesen sei, aber „niemals hätte passieren dürfen", und entschuldigte sich bei den Einwohnern von Gwangju und bei den von den historischen Ereignissen Betroffenen. Parallel zur Reputationskrise rückten bestehende Vertragsbedingungen und Fragen des Verbraucherschutzes in den Fokus, insbesondere die Erstattungsbedingungen für aufgeladenes Guthaben auf Starbucks-Karten. Medienberichten zufolge hielt Starbucks Korea zu diesem Zeitpunkt rund KRW 450 Mrd. an vorausbezahlten Kundenguthaben, und die Korea Fair Trade Commission (KFTC) leitete eine Prüfung ein, ob die bis dahin branchenübliche Erstattungsvoraussetzung (Verbrauch von mindestens 60 % des Guthabens vor einer Barerstattung des Restbetrags) mit dem koreanischen Verbraucherschutzrecht vereinbar war.

Was lässt sich daraus lernen?

2.3 Führungsverantwortung und Krisenreaktion in der koreanischen Unternehmenspraxis

Die rasche Abberufung von Spitzenmanagern nach schwerwiegenden Reputationsvorfällen ist in Korea nicht ungewöhnlich. Sie dient typischerweise dazu, die institutionelle Übernahme von Verantwortung sichtbar zu machen, auf die öffentliche Empörung zu reagieren und die Handlungsfähigkeit des Unternehmens zu demonstrieren.

- **Persönliche Verantwortung:** In der koreanischen Geschäftskultur ist der Schutz der Reputation eng mit der persönlichen Führungsverantwortung verknüpft.
- **Signalwirkung nach außen:** Personelle Maßnahmen sollen Vertrauen wiederherstellen und einen klaren Bruch mit der umstrittenen Entscheidung markieren.

- **Die Grenze zwischen Reputations- und Rechtsrisiko:** Der Fall verdeutlicht, dass Kommunikationsfehler in Korea schnell als rechtlich und/oder politisch relevante Vorgänge eingestuft werden können.
- **Die Bedeutung des Kontexts:** Frühere öffentliche Kontroversen und die politische Wahrnehmung der Konzernführung können einen Vorfall erheblich schwerwiegender erscheinen lassen.

2.4 Vom Reputationsschaden zur politischen und rechtlichen Eskalation

Der Fall verdeutlicht, dass sich ein Reputationsschaden in Korea nicht auf Marktreaktionen beschränkt. Er kann binnen kurzer Zeit in politische Debatten, behördliche Prüfungen und rechtliche Folgestreitigkeiten münden.

- **Soziale Medien als Beschleuniger:** Digitale Empörungsdynamiken verstärken in Korea häufig die Geschwindigkeit und Reichweite reputationsschädigender Ereignisse.
- **Historisch aufgeladene Themen:** Ereignisse wie die Demokratisierungsbewegung von Gwangju oder das Sewol-Fährunglück bleiben hochsensible gesellschaftliche Bezugspunkte.
- **Begrenzte Fehlertoleranz:** Ist Vertrauen erst einmal beschädigt, kann seine Wiederherstellung langwierig und kostspielig sein. Kurzfristige kommunikative Korrekturen reichen oft nicht aus.

2.5 Regulatorische Folgewirkungen: Verbraucherschutz, Vertragsbedingungen und Aufsicht

Eine weitere Dimension des Falls betrifft seine mittelbaren regulatorischen Folgen. Im Zuge der Kontroverse rückten auch die Erstattungsbedingungen für Starbucks-Guthabenkarten in den Fokus.

- **Überprüfung der Vertragsbedingungen:** Die öffentliche Debatte über Boykotte und Rückabwicklungen kann standardisierte Vertragsklauseln in den Mittelpunkt verbraucherschutzrechtlicher Prüfung rücken.
- **Regulatorische Grauzonen:** Je nach Ausgestaltung können Vorauszahlungsmodelle großer, direkt betriebener Unternehmen aus den klassischen Kategorien der Finanzaufsicht herausfallen und dennoch erhebliche zivil- und aufsichtsrechtliche Fragen aufwerfen.

2.6 Implikationen für Joint Ventures, Tochtergesellschaften, Zweigniederlassungen und Lizenznehmer

Die beschriebenen Risiken betreffen auch ausländische Marktteilnehmer mit Präsenz in Korea. Das gilt für Joint Ventures ebenso wie für Tochtergesellschaften, Zweigniederlassungen oder Lizenzvereinbarungen (ausführlich zu den jeweiligen Strukturmodellen Kapitel V (Präsenz in Korea)).

- **Joint Ventures oder Lizenzvereinbarungen:** Wo Marken- oder Marktverantwortung geteilt wird, können kulturelle Fehltritte des lokalen Partners den ausländischen Gesellschafter unmittelbar treffen. Die Verträge sollten entsprechende Governance- und Ausstiegsklauseln enthalten.
- **Handelsvertreter- und Distributorenverträge** sollten ebenfalls Ausstiegsklauseln für den Fall eines Reputationsschadens enthalten.
- **Tochtergesellschaften und Zweigniederlassungen:** Zentrale Freigaben aus dem Ausland reichen nicht aus, da lokale historische und semantische Konnotationen möglicherweise nicht ausreichend verstanden werden.
- ***Due Diligence* und Freigabeprozesse:** Über finanzielle und rechtliche Aspekte hinaus sollten kulturelle Kompetenz, Eskalationsmechanismen und Kommunikationsfreigaben ausdrücklich Gegenstand der Prüfung sein.
- **Reputationsbezogene Partnerrisiken:** Die öffentliche und politische Wahrnehmung lokaler Entscheidungsträger kann Krisen verschärfen und sollte daher bei der Partnerwahl oder bei der Besetzung der Geschäftsleitung berücksichtigt werden.

2.7 Politische Instrumentalisierung und Marktumfeld

Über die berechtigte Kritik an der Kampagne hinaus wirft der Fall die Frage auf, inwieweit Unternehmen in politisch polarisierten Situationen mit staatlicher oder parteipolitischer Anschlusskommunikation rechnen müssen. Für Marktteilnehmer erhöht das die Unsicherheit, weil sich unternehmerische Entscheidungen und politische Symbolik vermengen können.

- **Erhöhte Planungsunsicherheit:** In Wahl- oder Konfliktphasen kann ein einzelner Unternehmensvorfall eine unverhältnismäßige politische Resonanz erzeugen.

- **Kommunikative Balance:** Unternehmen müssen eine rasche Übernahme von Verantwortung gegen rechtliche Vorsicht und die Vermeidung zusätzlicher Politisierung abwägen.

2.8 Fazit und Empfehlungen

Der Fall Starbucks Korea macht deutlich, dass kulturelle Sensibilität in Korea eine operative, rechtliche und Governance-Anforderung ist. Für international tätige Unternehmen ergeben sich daraus folgende Konsequenzen:

- Historische Sensibilitäten zu erfassen und Kommunikations-, Marketing- und Public-Affairs-Teams zu besonders sensiblen gesellschaftlichen Themen zu schulen, wird nur beim lokalen Korea-Team zuverlässig funktionieren. Alle anderen lassen sich zwar auf das Thema vorbereiten, werden problematische Situationen ohne koreanische Unterstützung aber kaum zuverlässig erkennen können.
- Lokale Prüfmechanismen sollten gestärkt und mit einem Vetorecht ausgestattet werden. Freigabeprozesse sollten neben der rechtlichen Prüfung auch lokale kulturelle und politische Risikobewertungen umfassen.
- Krisenreaktionspläne sollten überprüft und angepasst werden. Reputationskrisen verlangen in Korea äußerst kurze Reaktionszeiten (oft nur wenige Stunden) und eine sehr eng abgestimmte Kommunikation zwischen der Zentrale und der lokalen Einheit. Wer in einer solchen Situation erst einen Rechtsanwalt konsultieren muss, hat oft schon viel, wenn nicht alles verloren.
- Verträge und Governance-Strukturen sollten überprüft werden. Reputationsklauseln, Eskalationsrechte und Weisungsbefugnisse sollten klar definiert sein, insbesondere in Joint-Venture- oder Lizenzstrukturen.

In der Praxis kann in Korea schon eine einzige falsche Kommunikationsentscheidung zu sich kumulierenden Reputations-, Führungs- und Vertragsrisiken sowie regulatorischen Risiken führen. Unternehmen sollten kulturelles Risikomanagement daher als integralen Bestandteil ihrer Marktbearbeitung behandeln und zur Chefsache machen. Ausstiegsklauseln für den schlimmsten Fall sollten in alle Lizenz- und Joint-Venture-Verträge sowie in Handelsvertreter- und Distributorenverträge aufgenommen oder nachträglich eingefügt werden.

Die Autoren dieses Kapitels sind der Auffassung, dass ein Unternehmen ohne einen so erfahrenen Lizenznehmer wie im Fall Starbucks (dessen koreanische und internationale Eigentümerstruktur offenkundig schnell und abgestimmt reagierte) einen erheblich größeren Schaden hätte erleiden können, bis hin zum Rückzug aus dem koreanischen Markt infolge eines massiven Reputationsverlusts und anhaltenden regulatorischen Drucks.

3. Suche nach Kooperations- und Geschäftspartnern

Kooperations- und Geschäftspartner in Korea lassen sich heute über eine Vielzahl von Kanälen finden. Zu diesen Kanälen gehören insbesondere Messen (dazu auch Kapitel III, Abschnitt 3), Branchenveranstaltungen, Wirtschaftsverbände, nationale Industrie- und Handelskammern, staatliche Außenwirtschaftsförderorganisationen, spezialisierte Beratungsunternehmen und lokale Netzwerke. Auch digitale Plattformen und Geschäftsnetzwerke gewinnen an Bedeutung. Unterstützung bieten die deutsche Auslandshandelskammer in Seoul (Deutsch-Koreanische Industrie- und Handelskammer), Germany Trade & Invest (GTAI), die Wirtschaftskammer Österreich (AußenwirtschaftsCenter Seoul), Switzerland Global Enterprise und der Swiss-Korean Business Council sowie weitere nationale Export- und Investitionsförderungseinrichtungen.

Die erfolgreiche Auswahl eines geeigneten koreanischen Geschäftspartners hängt jedoch nicht allein von der Größe oder der Marktstellung eines Unternehmens ab. Mindestens ebenso wichtig ist es, im Unternehmen einen vertrauenswürdigen Ansprechpartner mit Handlungsbefugnis zu finden. In Korea werden geschäftliche Entscheidungen häufig stark personenbezogen getroffen (zu den Rollen von Entscheidungsträger und Verhandlungsführer Kapitel II, Abschnitt 5). Persönlichkeit, Ruf und Entscheidungsbefugnis der beteiligten Personen spielen daher oft eine wesentlich größere Rolle, als dies in vielen europäischen Ländern der Fall ist.

Für ausländische Unternehmen ist es daher besonders wichtig, potenzielle Geschäftspartner wirtschaftlich, strategisch, kulturell und persönlich sorgfältig zu prüfen. Neben klassischen Kriterien wie Bonität, Marktstellung, Vertriebsstärke und technischer Kompetenz sollten insbesondere die Eigentümerstruktur, die tatsächlichen Entscheidungswege, frühere Marktaktivitäten und der Ruf des Unternehmens und seiner Geschäftsleitung berücksichtigt werden. In der Praxis ist oft von erheblicher Bedeutung, wer in der Organisation

tatsächlich entscheidet und welchen Einfluss Eigentümer, Gründerfamilien oder Hauptgesellschafter auf das operative Geschäft ausüben.

Gerade in Korea kann die Wahl des richtigen Partners den späteren Geschäftserfolg erheblich beeinflussen. Ein geeigneter Geschäftspartner kann den Markteintritt deutlich beschleunigen, den Zugang zu Kunden und Netzwerken erleichtern und kulturelle wie operative Hürden abbauen. Umgekehrt können ungeeignete oder unseriöse Partner wirtschaftlichen Schaden verursachen und die Marktstellung, den Ruf und die Markenwahrnehmung eines ausländischen Unternehmens nachhaltig beeinträchtigen.

In der Praxis fällt es ausländischen Unternehmen oft schwer, koreanische Geschäftspartner einzuschätzen. Das liegt nicht zuletzt daran, dass die geschäftliche Kommunikation in Korea häufig indirekter ist als im deutschsprachigen Raum und Probleme oder Ablehnung nicht immer offen angesprochen werden (zu Kommunikation und Informationsverlust Kapitel II, Abschnitt 8). Zugleich ist die tatsächliche Marktstellung eines Unternehmens von außen nicht immer leicht zu erkennen. Es empfiehlt sich daher, erfahrene lokale Berater oder vertrauenswürdige Netzwerkpartner hinzuzuziehen, die sowohl die koreanische Geschäftskultur als auch die Erwartungen internationaler Unternehmen verstehen.

Besondere Vorsicht ist in der Anfangsphase einer Geschäftsbeziehung geboten. Vor dem Eingehen einer langfristigen Zusammenarbeit sollte stets eine umfassende wirtschaftliche, rechtliche und operative Prüfung des potenziellen Geschäftspartners erfolgen. Dazu gehören unter anderem:

- die Prüfung der Unternehmensstruktur und der Eigentumsverhältnisse,
- die Untersuchung der finanziellen Stabilität und Bonität (ausführlich zu den hierfür verfügbaren Quellen Kapitel III, Abschnitt 5),
- die Analyse der Marktstellung und vorhandener Referenzen,
- die Prüfung anhängiger Rechtsstreitigkeiten oder Compliance-Risiken,
- die Bewertung der tatsächlichen Vertriebs- und Lieferkapazität,
- die Beurteilung der internen Entscheidungsstrukturen.

Auch bei Personen oder Unternehmen, die sich als „Korea-Experten“ oder Marktmittler präsentieren, empfiehlt sich eine sorgfältige Prüfung ihrer tatsächlichen Erfahrung, ihres Netzwerks und ihrer bisherigen Projekterfolge.

Ratsam ist außerdem, potenzielle Geschäftspartner frühzeitig und möglichst konkret zu allen Themen zu befragen, die für die spätere Zusammenarbeit relevant sein könnten. Das betrifft wirtschaftliche ebenso wie rechtliche Fragen. Beispiele sind Fragen zur Eigentümerstruktur, zur Vertretungsbefugnis, zu Exklusivitätserwartungen, zu Vertriebsrechten, zum Umgang mit geistigem Eigentum sowie zu geplanten Investitionen und Ressourcen. In der Praxis ist die Bereitschaft, Informationen offenzulegen, zu Beginn einer Geschäftsbeziehung am größten. Wichtig ist, wesentliche Aussagen und Zusagen so früh wie möglich schriftlich zu dokumentieren.

> **Praxistipp:** Fassen Sie mündliche Zusagen aus ersten Gesprächen zeitnah in einer kurzen, unterzeichneten Gesprächsnotiz oder einem *Letter of Intent* zusammen und lassen Sie das Schriftstück von Ihrem koreanischen Gegenüber gegenzeichnen. In der Praxis ist die Bereitschaft, frühe Zusagen schriftlich zu bestätigen, zu Beginn einer Geschäftsbeziehung am größten. Eine solche Dokumentation schützt zudem beide Seiten vor späteren, voneinander abweichenden Erinnerungen an den Gesprächsverlauf.

Erfolgreiche Geschäftsbeziehungen in Korea beruhen in der Regel auf langfristigem Vertrauen, persönlicher Verlässlichkeit und kontinuierlicher Kommunikation. Der Aufbau belastbarer Beziehungen erfordert daher oft mehr Zeit und persönliche Präsenz als in vielen europäischen Märkten (zu Vertrauen als zeitabhängigem Faktor Kapitel II, Abschnitt 7). Unternehmen, die bereit sind, diese Investition langfristig zu tätigen, werden dafür jedoch häufig mit stabilen und dauerhaften Geschäftsbeziehungen belohnt.

4. Zusammenfassung: Die Grundlagen eines erfolgreichen Markteintritts

Die vorstehenden Abschnitte zeigen, dass der Markteintritt in Korea auf drei voneinander abhängigen Grundlagen beruht. Die erste ist ein realistisches Verständnis des Landes selbst als einer hoch entwickelten, technologisch führenden und zugleich strukturell eigenständigen Volkswirtschaft, deren

wirtschaftlicher und rechtlicher Rahmen, wie das Beispiel des EU-Korea-FTA zeigt, oft präziser ist, als vereinfachende Darstellungen vermuten lassen. Die zweite ist die in Abschnitt 2 dieses Kapitels beschriebene Markteintrittsarchitektur aus Marktanalyse, Positionierung und Öffentlichkeitsarbeit, deren Zusammenspiel, wie der Fall Starbucks Korea belegt, über wirtschaftlichen Erfolg und Reputationsrisiko in gleichem Maße entscheiden kann. Die dritte ist die sorgfältige, mehrdimensionale Auswahl und Prüfung koreanischer Geschäftspartner, bei der wirtschaftliche, rechtliche und persönliche Kriterien gleichermaßen berücksichtigt werden.

Diese drei Grundlagen bilden den Ausgangspunkt für die folgenden Kapitel dieses Buches. Kapitel II befasst sich näher mit den kulturellen und operativen Mechanismen, die jeder Geschäftsbeziehung in Korea zugrunde liegen. Die Kapitel III bis V behandeln die konkreten rechtlichen und strukturellen Formen, in denen der Markteintritt anschließend vollzogen wird. Unternehmen, die in dieser frühen Phase bei Marktanalyse, kulturellem Risikomanagement und Partnerwahl Sorgfalt walten lassen, schaffen die Grundlage, auf der sich die in den folgenden Kapiteln erörterten rechtlichen Strukturen dauerhaft aufbauen lassen.

Cross three bridges in Korea and one is bound to meet family. Through three people, one can even meet the President. To know three Koreans is to know all of Korea.

According to the United Nations, that is roughly 51.6 million* people in the south.



*Source: United Nations DESA, *World Population Prospects 2024*

In a country whose cultural fabric is this tightly knit, we understand that it is not only difficult to bridge into the market even through three people, but also to make yourself heard once immersed in the other 51.6 million. Edge Communications consists of seasoned communications professionals with extensive experience in the Korean market. Our diverse staff treat multicultural issues as opportunities. We offer cost-effective communications solutions in Korea and access to the global networks of London-based Grayling and CDR. Edge Communications is your solution for raising key stakeholder awareness of your firm, managing media to achieve your goals and, ultimately, raising your bottom-line results.

edge communications

For more information, please contact us at:

+82 2 734 2731 or 2732

info@edgecomms.net

www.edgecomms,net

„Koreaner sind anders!
Wenn Sie in Korea Geschäfte machen wollen, liegt es an Ihnen, das zu verstehen.“

II. Kontakte und Verhandeln in Korea – kulturelle Struktur, operative Realität und rechtliche Implikationen

1. Die Lebenswelt als Ausgangspunkt wirtschaftlichen Handelns

Der Einstieg in den koreanischen Markt erfordert noch vor Vertragsentwürfen oder der Wahl einer Gesellschaftsform ein Verständnis der sozialen und kulturellen Struktur, innerhalb derer wirtschaftliches Handeln in Korea stattfindet. Das formale koreanische Rechtssystem mit kodifiziertem Zivilrecht, ausdifferenziertem Gesellschaftsrecht und gut funktionierender Justiz steht in seiner Grundstruktur der deutschen und anderen kontinentaleuropäischen Rechtsordnungen vergleichsweise nahe. Wer sich jedoch ausschließlich auf diese formale Ebene verlässt, erfasst nur einen Teil der tatsächlichen Geschäftspraxis in Korea.

Die operative Realität wird maßgeblich von persönlichen Bindungen, impliziten Erwartungen und situativer Anpassung geprägt. Diese informelle Ebene steht neben der formalen Rechtsordnung, ohne sie zu ersetzen. Sie überlagert die Rechtsordnung und moduliert deren praktische Wirkung. Für ausländische Unternehmen besteht die zentrale Herausforderung deshalb darin, die formale und die operative Ebene bewusst und parallel zu steuern, ohne sie miteinander zu vermengen. Die folgenden Abschnitte legen diese doppelte Steuerungslogik in den wichtigsten Handlungsfeldern dar, von der kulturellen Tiefenstruktur über Hierarchie, Vertrauen und Sprache bis zur Compliance.

2. Konfuzianismus in Korea – kulturelle Tiefenstruktur und ihre funktionale Wirkung auf Wirtschaft und Organisation

Der Konfuzianismus in Korea ist eine lebendige kulturelle Tiefenstruktur, die das Hierarchieverständnis, das Senioritätsprinzip und eine ausgeprägte Stabilitäts- und Kontinuitätslogik bis heute prägt. Die traditionellen konfuzianischen Formen haben sich weitgehend aufgelöst. Die zugrunde liegenden Verhaltensmuster bestehen jedoch neben modernen Organisationsformen fort und wirken funktional weiter, auch wo sie institutionell nicht mehr unmittelbar sichtbar sind.

Diese Tiefenstruktur lässt sich als Rangordnung der Loyalitäten beschreiben. An ihrer Spitze steht die Familie einschließlich der erweiterten Verwandtschaft. Diese Bindung steht in der Regel nicht zur Disposition. Ihr nachgeordnet, aber ebenfalls stark bindend, sind Netzwerke, die auf gemeinsamer Ausbildung und gemeinsamem Militärdienst beruhen: Verbindungen aus Schule und Universität sowie bei Männern der gemeinsam abgeleistete Militärdienst schaffen belastbare, oft lebenslange Loyalitätsstrukturen. Die regionale Herkunft, also die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Provinz oder Stadt, ist ein ergänzender, wenn auch schwächerer Faktor. Erst danach folgen, an der Basis dieser Ordnung, berufliche Beziehungen einschließlich der Bindung an den Arbeitgeber.
Diese Rangordnung hat unmittelbare praktische Folgen. Ein Mitarbeiter, der formal vollständig in ein ausländisches Unternehmen eingebunden ist, trifft in Konfliktsituationen nicht selten Entscheidungen, die sich an den Erwartungen seines primären sozialen Netzwerks (Familie, Verbindungen aus Ausbildung oder Militärdienst) orientieren, auch wenn dies der formalen vertraglichen Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber widerspricht. Ausländische Arbeitgeber sind nicht automatisch auf den oberen Loyalitätsebenen verankert, nur weil ein formales Arbeitsverhältnis besteht. Diese Position muss, soweit sie überhaupt erreichbar ist, aktiv erarbeitet werden.

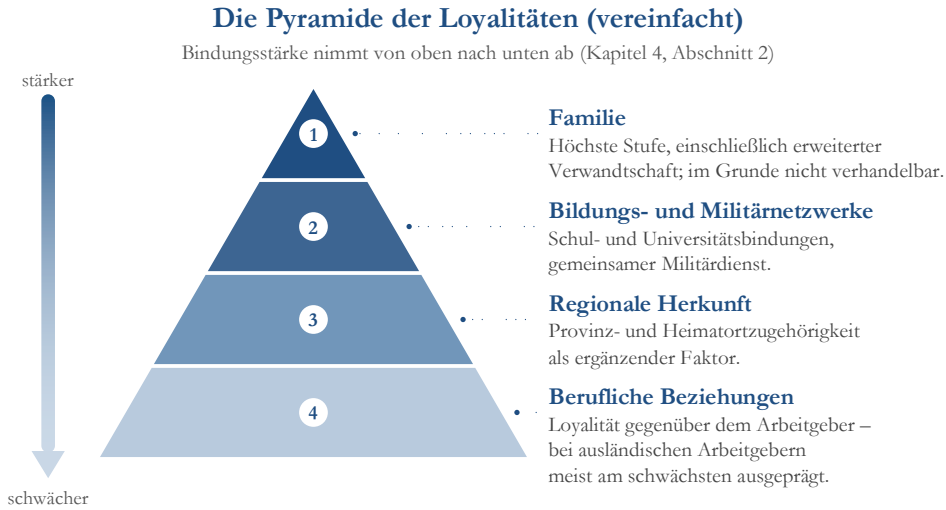


Schaubild: Pyramide der Loyalitäten (vereinfacht)

Für die Führung von Organisationen in Korea folgt daraus, dass formale Organisationsstrukturen allein nicht ausreichen. Hierarchie muss funktional genutzt und darf nicht umgangen werden, und Vertrauen muss aktiv aufgebaut werden, um Zugang zu den informellen Netzwerken zu gewinnen, die faktisch einen erheblichen Teil der operativen Entscheidungsfindung steuern.

> **Praxistipp:** Investieren Sie von Beginn an gezielt in die informelle Bindungsebene Ihres wichtigsten Ansprechpartners. Wiederkehrende persönliche Kontakte, gemeinsame Mahlzeiten und die Kenntnis seines Bildungs- und Berufswegs sind der eigentliche Zugang zu den oberen Ebenen der Pyramide. Die vierte, rein berufliche Ebene bleibt für sich genommen strukturell schwach und trägt eine Geschäftsbeziehung in der Regel nicht allein durch eine Krise.

3. Beziehungen als funktionales Steuerungsinstrument

3.1 Gruppenstruktur und ihre rechtliche Relevanz

Die koreanische Gesellschaft ist in langfristigen Gruppenstrukturen organisiert (Familie, Bildungsnetzwerke, Verbindungen aus dem Militärdienst), die in der Praxis oft eine stärkere Steuerungswirkung entfalten als formale Verträge.

Ausländische Geschäftspartner sind formal unabhängige Dritte. Tatsächlich werden sie jedoch danach beurteilt, wie gut sie sich in bestehende Beziehungsstrukturen integrieren lassen. Diese Integration verbessert sich in der Regel allmählich mit der Dauer der Geschäftsbeziehung.

3.2 Recht als Ausgleichssystem

Das Recht ist neutraler Rahmen und Rückfallebene dort, wo die soziale Steuerung nicht ausreicht. Die koreanischen Zivilgerichte gelten als effizient und berechenbar. In der Praxis dienen sie jedoch vor allem als Absicherung, nicht als Ersatz für die Beziehungsebene. Zur praktischen gerichtlichen und außergerichtlichen Durchsetzung von Forderungen gegen koreanische Geschäftspartner, einschließlich der dabei zu beachtenden wirtschaftlichen Grenzen, siehe ausführlich Kapitel III (Export nach Korea), Abschnitt 11.

4. Vertragsverständnis – zwischen Flexibilität und Durchsetzbarkeit

Verträge sind in Korea formal ebenso bindend und durchsetzbar wie in kontinentaleuropäischen Rechtssystemen. In der Praxis werden sie jedoch häufig als anpassungsfähig behandelt, besonders wenn sich die wirtschaftlichen Bedingungen ändern. Das ist meist kein Ausdruck mangelnder Vertragstreue, sondern spiegelt wider, dass die langfristige Geschäftsbeziehung oft höher gewichtet wird als die kurzfristige Durchsetzung einzelner Vertragspositionen.

Ein anschauliches historisches Beispiel ist die Asienkrise 1997/1998: In dieser Phase passten zahlreiche koreanische Unternehmen bestehende vertragliche Verpflichtungen im Wege eines gemeinsamen Krisenmanagements mit ihren Vertragspartnern an, um die langfristige Geschäftsbeziehung über die akute Krise hinaus zu erhalten.

EUROPEAN CHAMBER OF COMMERCE IN KOREA

BE A MEMBER OF ECCK

A leading driver and strong advocate for European Businesses in Korea

Dialogue with Government
Your concerns represented directly to government agencies.

Networking Events
Forge valuable connections and exchange information.

Conferences & Seminars
Gain insights and knowledge sharing on industrial trends.

Membership Inquiry

+82 6261 2714

membership@ecck.or.kr





Für die Vertragsgestaltung bedeutet das keinen Verzicht auf Präzision. Verträge sollten weiterhin präzise und durchsetzbar formuliert werden. Die Entscheidung, im Einzelfall von einer Position abzuweichen, sollte jedoch bewusst und strategisch getroffen werden. Erst ein durchsetzbarer Vertrag schafft die Verhandlungsposition, aus der heraus eine solche Entscheidung sinnvoll getroffen werden kann.

> **Praxistipp:** Verzichten Sie in Korea nicht auf präzise, durchsetzbare Vertragsklauseln aus falsch verstandener Rücksicht auf die Beziehungsebene. Eine klare Rechtsposition ist die Voraussetzung für eine kooperative Anpassung im Bedarfsfall, weil nur eine durchsetzbare Ausgangsposition eine belastbare Verhandlungsgrundlage für eine einvernehmliche Anpassung bietet.

5. Hierarchie als Entscheidungsmechanismus

Koreanische Unternehmen verfügen häufig über eine formal mehrköpfige Geschäftsleitung (mehrere Directors, ein Board of Directors), was auf den ersten Blick eine kollektive Entscheidungsfindung nahelegt. Tatsächlich konzentriert sich die maßgebliche Entscheidungsmacht meist auf eine zentrale Person: in kleinen und mittleren Unternehmen typischerweise auf den Representative Director und, wenn es mehrere Representative Directors gibt, in der Regel auf den Chairman.

Dieser eigentliche Entscheidungsträger verhandelt oft nicht persönlich, sondern entsendet eine Vertrauensperson als Verhandlungsführer. Diese Person kennt die strategischen Ziele, verfügt über ein klar definiertes Verhandlungsmandat und kann es je nach Situation voll ausschöpfen. Der Verhandlungsführer steht in ständiger, oft täglicher Abstimmung mit dem Entscheidungsträger. Diese Struktur schafft operative Flexibilität. Der Entscheidungsträger behält die Kontrolle, ohne selbst in Erscheinung zu treten, und kann Positionen nachjustieren, ohne formal abgegebene Zusagen offen revidieren zu müssen.

Aus derselben Struktur ergibt sich ein Phänomen, das sich in der Verhandlungspraxis als „Wiederöffnung“ beschreiben lässt: Zwischenergebnisse, die aus westlicher Sicht endgültig erscheinen, sind im koreanischen Kontext oft nur vorläufig. Der Entscheidungsträger kann, meist zeitversetzt und über den

Verhandlungsführer, zuvor „abgeschlossene“ Punkte wieder aufgreifen, um seine eigene Position zu verbessern oder Risiken zu verringern.

In der Praxis wird am Ende eines Verhandlungstages häufig Einigung über zentrale Punkte erzielt, am folgenden Tag aber werden einzelne Punkte erneut zur Diskussion gestellt oder anders gewichtet. Aus europäischer Sicht erscheint das als Abrücken von einer bereits erzielten Einigung. Tatsächlich handelt es sich meist um einen bewussten, strukturell angelegten Eingriff des eigentlichen Entscheidungsträgers, nicht um einen spontanen Sinneswandel des Verhandlungsführers.

> **Praxistipp:** Spiegeln Sie diese Struktur bewusst, indem Sie die Rolle Ihres eigenen Verhandlungsteams von der endgültigen Entscheidungsbefugnis trennen, die bei einer gesonderten, ranghöheren Instanz verbleiben sollte. Greift die koreanische Seite einen bereits verhandelten Punkt am nächsten Tag erneut auf, kann Ihre eigene Entscheidungsinstanz ihrerseits einen anderen, bislang unstrittigen Punkt zur Neubewertung stellen. So entsteht eine strukturelle Waffengleichheit, sodass nicht allein die koreanische Seite von der Flexibilität der Wiederöffnung profitiert.

6. Position, Titel und Wahrnehmung

In der koreanischen Geschäftskultur bestimmt in erster Linie die formale Position oder der Titel eines Gesprächspartners, wie er von der Gegenseite wahrgenommen und eingeschätzt wird, in weiten Teilen Europas dagegen vor allem Kompetenz oder Erfahrung. Formal hat diese Einordnung keine rechtliche Relevanz. Tatsächlich entscheidet sie jedoch oft darüber, ob der Zugang zu bestimmten Gesprächspartnern überhaupt möglich ist, weil Gesprächspartner meist nur mit Personen kommunizieren, die sie als ranggleich wahrnehmen.

Für ausländische Unternehmen folgt daraus, dass sie ihre eigene Organisationsstruktur und die Darstellung ihrer Titel bewusst anpassen müssen. Ein unpassend gewählter Titel kann dazu führen, dass Gespräche gar nicht oder auf der falschen Ebene stattfinden.

> **Praxistipp:** Prüfen Sie vor wichtigen Terminen, welche formale Position Ihr koreanischer Gesprächspartner tatsächlich innehat, und entsenden Sie

> einen gleichrangigen Vertreter Ihres Unternehmens. Eine im Vergleich zur Gegenseite (formal, also nach Titeln) zu niedrig besetzte Delegation wird in Korea nicht als Understatement verstanden, sondern meist als mangelnde Wertschätzung für das Geschäft.

7. Vertrauen als zeitabhängiger Faktor

In der koreanischen Geschäftspraxis ist Vertrauen das Ergebnis einer Geschäftsbeziehung. Frühe Phasen einer Geschäftsbeziehung sind meist von einem ausgesprochen kompetitiven Verhandlungsstil geprägt, der darauf abzielt, eine möglichst günstige Ausgangsposition zu sichern. Vertrauen entwickelt sich allmählich mit der Dauer der Beziehung, begleitet von einer wachsenden Kompromissbereitschaft.

Das erklärt, warum kurzfristig angelegte Markteintrittsstrategien in Korea häufig scheitern. Fehlt die Zeit, persönliche Beziehungen aufzubauen, bleibt die Geschäftsbeziehung rein transaktional und strukturell instabil.

8. Kommunikation und Informationsverlust

Ein oft unterschätztes Risiko liegt in der Kommunikation innerhalb von Organisationen. Informationen werden häufig gefiltert, interpretiert oder angepasst, bevor sie weitergegeben werden. Formale Kommunikationswege bestehen. In der Praxis geht jedoch ein erheblicher Teil der Informationen verloren oder wird nicht vollständig weitergegeben, sowohl innerhalb koreanischer Unternehmen als auch an der Schnittstelle zu ausländischen Partnern. Der Effekt lässt sich mit dem Kinderspiel „Stille Post“ vergleichen: Je mehr Stationen eine Information durchläuft, desto größer ist die Abweichung zwischen der ursprünglichen und der schließlich ankommenden Botschaft.

Ausländische Führungskräfte sollten daher aktive Kommunikationsstrukturen aufbauen und Informationen regelmäßig eigenständig überprüfen, statt sich auf die formale Weitergabe zu verlassen.

9. Führung und Problemerkennung

Ein strukturelles Merkmal koreanischer Organisationen besteht darin, dass Mitarbeiter Probleme gegenüber Vorgesetzten nur zurückhaltend ansprechen,

weil sie die Hierarchie wahren und offene Konflikte vermeiden wollen. Formale Melde- und Eskalationswege bestehen, werden in der Praxis aber oft spät oder gar nicht genutzt.

Für Führungskräfte (ausländische wie lokale) bedeutet das, dass sie nicht abwarten können, bis ihnen Probleme zugetragen werden. Sie müssen aktiv Strukturen zur frühzeitigen Problemerkennung schaffen: informelle Netzwerke, regelmäßige Rücksprachen, gezielte Nachfragen.

> **Praxistipp:** Führen Sie regelmäßige, informelle Vier-Augen-Gespräche unterhalb der offiziellen Berichtslinie ein, etwa bei einem gemeinsamen Mittagessen. In der Praxis werden kritische Informationen in solchen informellen Formaten deutlich früher und offener angesprochen als in formalen Besprechungen.

10. Auftreten – zwischen formaler Erwartung und tatsächlicher Wahrnehmung

Das Auftreten des ausländischen Geschäftspartners ist ein funktionales Element der Positionierung innerhalb bestehender sozialer und hierarchischer Strukturen. Anders als in westlichen Kontexten, in denen Authentizität und Individualität geschätzt werden, orientiert sich die Wahrnehmung in Korea zunächst an erkennbaren Signalen für Status, Respekt und kulturelle Sensibilität. Selbst einfache koreanische Grußformeln oder Dankesworte haben vor allem symbolische, weniger kommunikative Funktion und signalisieren Respekt.

Die Visitenkarte ist formal ein ausgesprochen einfaches Instrument, funktional aber zentral: Sie bestimmt die unmittelbare hierarchische Einordnung und damit die Ebene, auf der kommuniziert wird. Die in der Literatur oft ausführlich beschriebenen Regeln für den Austausch von Visitenkarten sind nicht nutzlos, werden in der Praxis aber nicht immer streng befolgt. Die koreanische Geschäftskultur ist besonders im Umgang mit ausländischen Partnern spürbar flexibler geworden. Am wichtigsten ist die Fähigkeit, die Situation einzuschätzen.

Rang und Alter spielen dabei eine größere Rolle als in vielen europäischen Kontexten. Auch die Kleidung bleibt ein wichtiges Signal: Ein konservatives, gepflegtes Erscheinungsbild wird besonders beim ersten Kontakt weiterhin

erwartet, auch wenn sich je nach Kontext in den Sommermonaten und in technologieorientierten Branchen gewisse Lockerungen beobachten lassen, ohne dass sich dadurch die grundsätzliche Erwartung ändert. Ein ausländischer Manager, der bewusst leger auftritt, um Zugänglichkeit zu signalisieren, wird in Korea nicht selten so wahrgenommen, als fehle es ihm an Ernsthaftigkeit oder Respekt. Die Wirkung eines Verhaltens hängt von der Deutung vor Ort ab, nicht von der Absicht des Handelnden.

11. Feiertage – zeitliche Struktur als Teil der Geschäftslogik

Die Berücksichtigung nationaler Feiertage ist Teil einer funktionalen Geschäftsvorbereitung. Koreanische Feiertage haben oft eine stärkere gesellschaftliche und familiäre Bedeutung als vergleichbare Feiertage in der DACH-Region. Entsprechend wird, ähnlich wie in der DACH-Region, erwartet, dass diese Zeiten respektiert werden, sowohl hinsichtlich der Erreichbarkeit des Gesprächspartners als auch hinsichtlich der Zurückhaltung bei geschäftlichen Initiativen.

Wird ein wichtiger Termin ohne Rücksicht auf einen bedeutenden koreanischen Feiertag angesetzt, signalisiert das ungewollt mangelndes kulturelles Verständnis und kann die Geschäftsbeziehung von Beginn an belasten. Reise-, Besprechungs- und Verhandlungstermine sollten daher als Ausdruck von Respekt und Professionalität sorgfältig mit dem koreanischen Feiertagskalender abgestimmt werden.

12. Verhandlungsstil – Vertrauen, Struktur und operative Steuerung

Ein in der Verhandlungspraxis verbreiteter Grundsatz fasst die koreanischen Erwartungen an Verhandlungspartner von außen zugespitzt zusammen:

> *„Bei Verhandlungen mit Außenstehenden wird in Korea grundsätzlich keine klassische Win-win-Situation mit zwei (Teil-)Gewinnern angestrebt. Angestrebt wird vielmehr eine Win-win-Situation für die eine Seite (100 %), der eine Lose-lose-Situation auf der anderen Seite gegenüberstehen muss (0 %).“*

So zugespitzt dieser Grundsatz auch ist, er beschreibt zutreffend, dass sich erfolgreiche Verhandlungen in Korea nicht allein mit rechtlicher Präzision oder wirtschaftlicher Argumentation erklären lassen. Sie sind das Ergebnis eines Zusammenspiels von formaler Verhandlung, persönlicher Beziehung und struktureller Steuerung. Vertrauen ist eine eigenständige Verhandlungsdimension, die im Konfliktfall darüber mitentscheidet, ob sich eine Position durchsetzen lässt.

Langjährige Lieferbeziehungen in der Automobilindustrie veranschaulichen das: Ein Zulieferer, der sich ausschließlich auf seine vertragliche Position verlässt und die persönliche Beziehungsebene vernachlässigt, wird feststellen, dass seine Rechtsposition zwar besteht, ihre praktische Durchsetzbarkeit im Konfliktfall aber begrenzt bleibt. Vertrauen entsteht durch kontinuierliche Präsenz und Einbindung, nicht durch einen einmaligen Kontakt. Informelle Veranstaltungen und Branchentreffen dienen vor allem dazu, den Geschäftspartner als verlässlichen Teil eines erweiterten Beziehungsnetzwerks zu positionieren.

Diese Aufgabe lässt sich nicht delegieren. Die ausländische Geschäftsleitung vor Ort muss selbst persönlich sichtbar werden und sich aktiv am Beziehungsaufbau beteiligen. Wird dies ausschließlich lokalen Managern überlassen, entsteht eine strukturelle Lücke zwischen der formalen Organisation und der tatsächlichen Wahrnehmung durch den koreanischen Partner. Diese Lücke mindert den Einfluss gerade in kritischen Verhandlungssituationen.

Ein ausländisches Unternehmen mit starker lokaler Organisation, deren Geschäftsleitung eng mit dem koreanischen Partner zusammenarbeitet, funktioniert in stabilen Phasen zunächst reibungslos. Im Konfliktfall zeigt sich jedoch häufig, dass die Entscheidungen, auf die es ankommt, auf einer Ebene fallen, zu der die ausländische Geschäftsleitung nie direkten Zugang aufgebaut hat.

Verhandlungen in Korea sollten daher als Teil eines integrierten Systems behandelt werden, in dem Rechtsposition, wirtschaftliche Interessen und persönliche Beziehungen ineinandergreifen. Erst wenn alle drei Ebenen aktiv gesteuert werden, entsteht eine stabile Verhandlungsgrundlage.

13. Verhandlungssprache – rechtliche Präzision und funktionale Steuerung der Kommunikation

Die Wahl der Verhandlungssprache ist ein strukturelles Element mit unmittelbaren rechtlichen und operativen Folgen. Während Mehrsprachigkeit in europäischen Kontexten oft als Vorteil gilt, ist auf dem koreanischen Markt eine klare, einheitliche Arbeitssprache entscheidend für die Konsistenz von Kommunikation, Dokumentation und rechtlicher Bewertung. Englisch hat sich als gängige Lingua franca zwischen westlichen und koreanischen Geschäftspartnern etabliert. Diese Funktion geht über das bloße Verstehen hinaus. Englisch bildet den gemeinsamen Bezugsrahmen für Verhandlungen, Vertragsgestaltung und Rechtsberatung, da nahezu alle internationalen Vertragsdokumente, Gutachten und Übersetzungen auf Englisch erstellt werden.

Formal ist es denkbar, auf Deutsch zu verhandeln, wenn beide Seiten ausreichend sprachkundig sind. In der Praxis ist das jedoch nur in Ausnahmefällen tragfähig. Die Zahl koreanischer Rechtsanwälte und Verhandlungsführer, deren Deutschkenntnisse für eine rechtssichere Kommunikation unter Verhandlungsdruck ausreichen, ist äußerst begrenzt, und selbst wo Sprachkenntnisse vorhanden sind, besteht das Risiko, dass Nuancen verloren gehen oder Rechtsbegriffe abweichend ausgelegt werden.

Wird ein komplexer Vertragsentwurf auf Deutsch besprochen, während die später verbindliche Fassung auf Englisch erstellt wird, entsteht eine doppelte Auslegungsebene: Abweichungen zwischen beiden Fassungen können zu erheblicher Rechtsunsicherheit führen. Englisch konsequent als Verhandlungssprache festzulegen, ist daher funktional unerlässlich.

Die Sprachwahl ist zugleich ein strukturelles Steuerungsinstrument der Verhandlungskultur. Sie hebt den Prozess aus einem rein nationalen Kontext heraus und richtet ihn an internationalen Geschäftsstandards aus. Kulturelle Prägungen verschwinden dadurch nicht, werden aber teilweise neutralisiert oder überlagert. Die Verwendung einer einheitlichen, international etablierten Sprache ist damit eine Frage des Risikomanagements. Sie verringert Auslegungsspielräume, erhöht die Rechtssicherheit und schafft eine gemeinsame Grundlage für die Zusammenarbeit.

14. Dolmetscher – Schnittstelle zwischen Sprache, Kultur und Entscheidungsstruktur

Der Einsatz von Dolmetschern wird oft als rein technische Kommunikationshilfe verstanden. Tatsächlich handelt es sich um eine hochsensible Schnittstelle, an der sprachliche, kulturelle und hierarchische Faktoren zusammenwirken und das Verhandlungsergebnis wesentlich beeinflussen können. Formal besteht die Aufgabe des Dolmetschers in einer wortgetreuen Übersetzung. In der Praxis erfordert die Vermittlung von Bedeutung, nicht nur von Worten, ein Verständnis sowohl beider Sprachen als auch der zugrunde liegenden Geschäfts- und Kommunikationskulturen.

In der Praxis ist diese Voraussetzung häufig nicht vollständig erfüllt: Inhalte werden verkürzt, Nuancen gehen verloren, oder Aussagen werden, nicht unbedingt bewusst, an das angepasst, was als „angemessene" Kommunikation empfunden wird. Eine klare, konfrontative Aussage eines westlichen Partners kann vom Dolmetscher aus kulturellen Gründen abgeschwächt oder umformuliert werden, um eine Eskalation zu vermeiden, was die Wirkung der Aussage verändert.

Verstärkt wird dieser Effekt durch hierarchische Faktoren: Direkte Konfrontation mit ranghöheren Personen ist in der koreanischen Kultur unüblich, sodass ein Dolmetscher, vor allem wenn er jünger oder rangniedriger ist, meist davon absehen wird, Aussagen so wiederzugeben, dass sie als respektlos empfunden werden könnten, selbst wenn die ursprüngliche Aussage genau diese Wirkung beabsichtigte. Das Ergebnis ist eine strukturelle Verzerrung der Kommunikation. Der ausländische Verhandlungsführer geht davon aus, seine Position sei klar vermittelt worden, während die koreanische Seite eine abgeschwächte oder veränderte Fassung erhält, mit entsprechendem Potenzial für Missverständnisse.

Die Auswahl des Dolmetschers ist daher entscheidend. Es kommt nicht in erster Linie auf den Preis an, sondern auf die Fähigkeit, komplexe Inhalte präzise und kontextgerecht wiederzugeben. Das setzt sprachliche Kompetenz, fachliches Verständnis und kulturelle Sensibilität gleichermaßen voraus.

> **Praxistipp:** Wählen Sie Dolmetscher anhand konkreter Erfahrung und Empfehlungen von Unternehmen aus, die in vergleichbaren Situationen

bereits mit ihnen gearbeitet haben, sofern diese Unternehmen das hier beschriebene Problem selbst erfasst haben. Behandeln Sie den Dolmetscher als aktiven Teil der Verhandlungsstruktur. Seine Rolle sollte bewusst gesteuert und regelmäßig überprüft werden, besonders wenn die Gesprächsinhalte erkennbar konfrontativ sind.

15. Compliance – rechtlicher Rahmen, kulturelle Prägung und operative Durchsetzung

Die Entwicklung koreanischer Compliance-Strukturen ist eng mit den wirtschaftlichen und institutionellen Umbrüchen seit der Asienkrise 1997/1998 verbunden. Das zuvor vorherrschende Wachstumsparadigma (Umsatzwachstum um jeden Preis) wurde in der Folge durch eine stärkere Ausrichtung auf Profitabilität und strukturelle Stabilität abgelöst. Äußerer Druck, auch seitens internationaler Institutionen im Rahmen der IWF-Hilfe, führte zu einer tiefgreifenden Reform der Corporate Governance und des regulatorischen Rahmens.

Formal entstand dadurch ein zunehmend ausdifferenziertes Compliance-System, das in vielen Bereichen nach dem Vorbild internationaler Standards gestaltet ist. Die tatsächliche Umsetzung verlief jedoch nicht geradlinig. In wirtschaftlich stabilen Phasen wurden formale Vorgaben wiederholt aufgeweicht oder umgangen, insbesondere dort, wo sie etablierte Praktiken zu behindern schienen.

Diese Diskrepanz erklärt sich aus der kulturellen Struktur. In zahlreichen Organisationen wurde Compliance lange nicht als eigenständiges normatives Regelwerk verstanden, sondern als funktionale Verlängerung hierarchischer Anweisungen. Ob eine Regel befolgt wurde, hing weniger von ihrer rechtlichen Qualität ab als von der Position der anweisenden Person. Infolgedessen konnte die Loyalität gegenüber Vorgesetzten Vorrang vor der rechtlichen Compliance erhalten.

Die regulatorischen Entwicklungen der vergangenen Jahre haben auf diese Lage reagiert. Zentral ist dabei der ***Kim Young-ran Act*** (offiziell *Improper Solicitation and Graft Act*), der 2016 in Kraft trat und den Umgang mit Amtsträgern, Journalisten sowie Lehr- und Hochschulpersonal spürbar restriktiver gestaltet

hat. Das Gesetz legt klar definierte monetäre Wertgrenzen für Bewirtung, Geschenke und Kondolenz- oder Glückwunschgeld fest. Die derzeit geltenden Beträge und ihre jüngste, zum 27. August 2024 umgesetzte Änderung sind in Kapitel XI (Steuerrecht für Unternehmen), Abschnitt 5.4, ausführlich dargestellt und werden hier nicht vorweggenommen.

Die Einführung klar definierter Wertgrenzen für Einladungen, Geschenke und sonstige Zuwendungen dient dazu, einzelne Handlungen zu begrenzen und etablierte Geschäftspraktiken strukturell zu verändern. Formal sind diese Grenzen eindeutig gesetzt. In der Praxis haben sie zu einer spürbaren Veränderung des Geschäftsalltags geführt: Geschäftsessen sind weniger aufwendig geworden, Einladungen werden sorgfältiger geprüft und dokumentiert, und die Sensibilität für mögliche Compliance-Verstöße hat deutlich zugenommen. Zugleich werden die neuen Regeln zunehmend in die tägliche Praxis integriert. In manchen Branchen sind sie bereits tief verankert, in anderen noch nicht vollständig.

Besondere Anforderungen bestehen in der Pharma- und Medizinproduktebranche. Über die im Zusammenhang mit der steuerlichen Abzugsfähigkeit von Bewirtungskosten behandelten *Anti-Rebate*-Vorschriften (Einzelheiten in Kapitel XI, Abschnitt 5.4) hinaus gibt es branchenspezifische Verhaltenskodizes, die häufig von Branchenverbänden entwickelt und von staatlichen Stellen überprüft werden und im Detail meist über die gesetzlichen Mindestanforderungen (insbesondere Art. 47 *Pharmaceutical Affairs Act* und Art. 23-5 *Medical Service Act*) hinausgehen. Diese Kodizes müssen fester Bestandteil der internen Compliance-Struktur sein.

Aus Sicht ausländischer Unternehmen ergibt sich daraus eine mehrschichtige Compliance-Architektur: Neben den koreanischen gesetzlichen Anforderungen sind meist auch Compliance-Anforderungen des Heimatlandes und internationale Standards zu beachten. Die Herausforderung liegt in der konsistenten Anwendung dieser Regelwerke in einem Umfeld unterschiedlicher normativer Erwartungen.

Ein weiterer relevanter Faktor ist der Wandel der sozialen Kontrolle. Früher konnte ein höherer sozialer Status mit größerer Distanz zu regulatorischen Anforderungen einhergehen. In jüngerer Zeit ist ein deutlicher Wandel zu

beobachten. Die wachsende Bedeutung digitaler Medien und der öffentlichen Wahrnehmung hat zu einer erhöhten Sensibilität für Fehlverhalten geführt. Reputationsrisiken entstehen heute erheblich schneller und können sich unmittelbar auf die Geschäftstätigkeit auswirken. Über die formale Rechtsdurchsetzung hinaus wirkt diese Entwicklung disziplinierend. Unternehmen und Einzelpersonen versuchen zunehmend, mögliche Konflikte vorausschauend zu vermeiden, statt sich allein auf eine nachträgliche rechtliche Bewertung zu verlassen.

Besondere Aufmerksamkeit verdient in diesem Zusammenhang der Bereich „Bewirtung", der traditionell eine wichtige Rolle bei der Geschäftsanbahnung spielt. Geschäftsessen, gemeinsame Abendveranstaltungen und Einladungen zu Freizeitaktivitäten wie Golf bleiben Teil der Geschäftspraxis, unterliegen aber einer spürbar strengeren Bewertung. Formal sind solche Aktivitäten innerhalb der gesetzlichen und internen Compliance-Grenzen zulässig. In der Praxis ist eine sorgfältige Abwägung erforderlich, da die Grenze zwischen legitimem Beziehungsaufbau und unzulässiger Einflussnahme nicht immer klar verläuft und je nach Kontext unterschiedlich beurteilt werden kann.

Eine Golfeinladung ist im geschäftlichen Kontext üblich. Die Kombination aus hohen Kosten und der Teilnahme bestimmter Personengruppen (etwa Amtsträger, Ärzte oder Journalisten) kann jedoch schnell ein Compliance-Risiko begründen. Ein und dieselbe Handlung kann daher je nach Teilnehmerkreis unterschiedlich zu bewerten sein.

> **Praxistipp:** Führen Sie eine einfache Vorabprüfung der Bewirtungskosten nach Personengruppen ein. Sind die Eingeladenen Amtsträger, Ärzte, Journalisten oder Lehr- und Hochschulpersonal, gelten in der Regel die strengsten Wertgrenzen (Kapitel XI, Abschnitt 5.4). Dokumentieren Sie Anlass, Teilnehmer und Kosten jeder Einladung zeitnah. Eine vollständige Dokumentation ist im Zweifel das wirksamste Schutzinstrument, sowohl gegenüber koreanischen Behörden als auch gegenüber Ihrer eigenen Konzern-Compliance.

Compliance muss folglich aktiv in die Geschäftsstrategie integriert werden. Das umfasst die rechtliche Compliance im engeren Sinne und die Berücksichtigung weiterer kultureller und gesellschaftlicher Erwartungen. Die Qualität eines

Compliance-Systems zeigt sich in der tatsächlichen Anwendung seiner Richtlinien. Erst wenn formale Regeln mit der täglichen Praxis in Einklang gebracht werden, kann Compliance ihre Funktion als stabilisierendes Element der Geschäftstätigkeit erfüllen.

16. Zusammenfassung: Kultur als operativer Erfolgsfaktor

Den vorstehenden Abschnitten liegt eine gemeinsame These zugrunde. Geschäftlicher Erfolg in Korea entsteht durch die bewusste, parallele Steuerung beider Ebenen, der formalen Rechtsordnung und der kulturellen Gepflogenheiten. Wer sich ausschließlich auf die formale Rechtsposition verlässt, wird feststellen, dass deren praktische Durchsetzbarkeit im Konfliktfall von der Qualität der aufgebauten Beziehungen abhängt. Wer sich umgekehrt ausschließlich auf die Beziehungsebene verlässt, verzichtet auf den Schutz, den ein präziser, durchsetzbarer Vertrag im Ernstfall bietet.

Diese doppelte Steuerungslogik zieht sich durch nahezu jedes in diesem Kapitel behandelte Handlungsfeld: von der Pyramide der Loyalitäten über die Hierarchie als Entscheidungsmechanismus, die Zeitabhängigkeit des Vertrauens und die strukturelle Bedeutung von Titel und Sprache bis zur Compliance, deren formale Regeln ihre stabilisierende Wirkung erst durch konsequente praktische Umsetzung entfalten. Dieselbe Grundhaltung (wirtschaftliche Betrachtung vor formaler Gestaltung, verbunden mit dem Aufbau belastbarer persönlicher Beziehungen) bildet auch die Grundlage für die in den folgenden Kapiteln behandelten Fragen des Markteintritts, der Vertriebsstruktur und des Exportgeschäfts (insbesondere Kapitel III bis V).

Für die praktische Vorbereitung des Korea-Geschäfts folgt daraus: Wer ausreichend Zeit für den Aufbau persönlicher Beziehungen einplant, die eigene Organisationsstruktur bewusst an koreanische Erwartungen anpasst und zugleich auf rechtlich präzisen, durchsetzbaren Vereinbarungen besteht, schafft die Grundlage für eine belastbare und dauerhafte Geschäftsbeziehung in Korea.

AHK Korean-German Chamber of Commerce and Industry 주한독일상공회의소

SINCE 1981 · KGCCI

BUSINESS · PEOPLE · OPPORTUNITIES

BRIDGING MARKETS. BUILDING OPPORTUNITIES TOGETHER.

MEMBERSHIP INVITATION

Your Gateway to German-Korean Business Success



JOIN 500+ MEMBER COMPANIES IN KOREA

Whether you are entering the Korean market or expanding your German business network, KGCCI Membership gives you the connections, insights, and advocacy you need to grow with confidence.

MEMBERSHIP BENEFITS

Global Network
Direct connection to the global AHK network across 90+ countries

Premier Events
50+ events a year, from VIP roundtables to flagship events such as economic outlooks and joint CSR initiatives

Key Connections
A direct access to 500+ member companies, policymakers, and decision-makers

Peer Groups
Solve real business challenges through HR Circle, PR Circle, and Member-to-Member seminars

Market Intelligence
Sector reports, market entry guidance, and on-the-ground answers when you need it

BE PART OF A STRONGER GERMAN-KOREAN BUSINESS COMMUNITY

VISIT OUR WEBSITE →

korea.ahk.de/en



Korean-German Chamber of Commerce and Industry (KGCCI) – AHK Korea
41-7, Jahamun-ro 24-gil, Jongno-gu, Seoul 03042, Republic of Korea
Tel. +82 2-3780-4664 | Email. members@kgcci.com | www.korea.ahk.de

III. Export nach Korea

1. Einleitung

Der Eintritt in den koreanischen Markt beginnt häufig mit dem Export von Waren. Diese Form des Marktzugangs ist in der Regel mit vergleichsweise geringem organisatorischem und wirtschaftlichem Aufwand verbunden, da sich die Vertriebsaktivitäten grundsätzlich vom Unternehmenssitz im Heimatmarkt aus steuern lassen. Verglichen mit einer unmittelbaren Bearbeitung des koreanischen Marktes vor Ort ist der erforderliche Ressourceneinsatz daher meist deutlich geringer.

Für viele Unternehmen begann der Vertrieb nach Korea damit, dass ein koreanisches Unternehmen auf sie zukam, um Produkte zu erwerben und diese anschließend als Distributor im eigenen Namen und für eigene Rechnung in Korea zu vertreiben, oder um anzufragen, ob es sie als Handelsvertreter gegen Provision vermarkten dürfe. Ebenso ist es möglich, potenzielle Kunden oder geeignete Vertriebspartner aus eigener Initiative zu ermitteln und anzusprechen.

Für den B2B-Vertrieb über das Internet sollte die Website mindestens auf Englisch verfügbar sein. Für den B2C-Vertrieb empfiehlt sich in der Regel zusätzlich eine koreanischsprachige Fassung, nicht zuletzt, um die Verbraucherschutzrechte in Korea zu wahren (etwa bei der Verwendung Allgemeiner Geschäftsbedingungen). Geschäftspartner und Verbraucher in Korea sind im Vergleich zu den DACH-Ländern besonders stark digital vernetzt und haben meist hohe Erwartungen an die Professionalität und technische Qualität von Online-Auftritten. Für viele Unternehmen wird eine Präsenz auf den Internetplattformen der koreanischen Marktführer wie Kakao oder Naver eine attraktive Option sein. Korea ist ein hochdigitalisierter Markt mit flächendeckend schnellem Internetzugang und sehr hoher Internetdurchdringung. Nutzen Sie das und stellen Sie sich auf den schnelllebigen koreanischen Markt ein.

Wie lässt sich ein geeigneter Einstieg in den koreanischen Markt darüber hinaus gestalten?

2. Online-Handel und E-Commerce mit Korea

Der elektronische Handel in Korea bietet Unternehmen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz attraktive Marktchancen, unterliegt aber zahlreichen rechtlichen und regulatorischen Anforderungen. Das gilt sowohl für den grenzüberschreitenden Direktvertrieb aus der DACH-Region (Cross-Border-E-Commerce) als auch für den Verkauf über koreanische Online-Plattformen oder lokale Vertriebspartner.

Der koreanische E-Commerce-Markt gehört zu den technologisch fortschrittlichsten und wettbewerbsintensivsten Märkten der Welt. Online-Verkäufe erfolgen häufig über etablierte Plattformen wie Coupang, Naver Shopping oder Gmarket. Für ausländische Anbieter hängt ein erfolgreicher Markteintritt jedoch von Produktqualität und Preis ab und in erheblichem Maß von der Einhaltung koreanischer Einfuhr-, Verbraucherschutz- und Compliance-Vorschriften.

2.1 Geschäftsmodell und Markteintritt

Unternehmen können Waren grundsätzlich direkt aus dem Ausland nach Korea verkaufen oder lokale Vertriebs- und Fulfillment-Strukturen nutzen. Die Wahl des Geschäftsmodells wirkt sich unmittelbar auf Zoll, Steuern, Produkthaftung, Kundenservice und regulatorische Verantwortung aus. Beim Direktversand aus dem Ausland sollte frühzeitig geklärt werden:

- wer als Importeur oder *Importer of Record* auftritt,
- wer die Zoll- und Steuerpflichten trägt,
- welche Lieferbedingungen gelten und
- wie Retouren, Gewährleistungsfälle und Reklamationen in der Praxis abgewickelt werden.

Der Verkauf über koreanische Plattformen oder lokale Vertriebspartner kann den Markteintritt und den Kundenkontakt erleichtern, führt aber häufig zu zusätzlichen vertraglichen und regulatorischen Anforderungen.

2.2 Verbraucherschutz und regulatorische Anforderungen

Der Online-Handel unterliegt in Korea einem gut ausgebauten verbraucherschutzrechtlichen Rahmen. Wichtigstes Gesetz ist der *Act on the Consumer*

Protection in Electronic Commerce. Online-Händler müssen grundsätzlich sicherstellen, dass Verbraucher vor Vertragsschluss klar und verständlich über die wesentlichen Vertragsbestandteile informiert werden. Dazu gehören insbesondere:

- Produktbeschreibung und Preis,
- Lieferkosten und Lieferbedingungen,
- Zahlungsmodalitäten,
- Rückgabe- und Widerrufsbedingungen,
- Identität und Kontaktdaten des Verkäufers.

Je nach Produktart und Vertragsgestaltung sieht das koreanische Verbraucherrecht gesetzliche Rücktritts-, Widerrufs- und Rückerstattungsrechte vor. Unternehmen sollten daher vor Aufnahme des Vertriebs prüfen, ob ihre Allgemeinen Geschäftsbedingungen, Retourenregelungen und Online-Verkaufsprozesse mit dem koreanischen Verbraucherrecht vereinbar sind.

Neben dem E-Commerce-Recht sind produktspezifische regulatorische Anforderungen zu beachten. Für zahlreiche Waren gelten besondere Einfuhr- und Sicherheitsvorschriften, insbesondere für:

- elektrische und elektronische Geräte,
- Funk- und Telekommunikationsprodukte,
- Kosmetika,
- Lebensmittel und Nahrungsergänzungsmittel,
- Arzneimittel und Medizinprodukte sowie
- chemische oder sicherheitsrelevante Verbraucherprodukte.

Je nach Produkt können Registrierungen, Sicherheitsprüfungen oder Zertifizierungen erforderlich sein, insbesondere im Rahmen des koreanischen KC-Zertifizierungssystems (*Korea Certification*). Hinzu kommen typischerweise koreanischsprachige Kennzeichnungs- und Informationspflichten, etwa zu Inhaltsstoffen, Warnhinweisen, Gebrauchsanweisungen oder Angaben zum Importeur.

> **Praxistipp:** Klären Sie produktspezifische Zulassungs-, Kennzeichnungs- und KC-Zertifizierungsanforderungen, bevor Sie Vertriebsgespräche mit

> koreanischen Plattformen wie Coupang oder Naver Shopping aufnehmen. Viele Plattformen verlangen schon für die Freischaltung eines Listings den Nachweis gültiger Zertifikate, sodass eine erst nachträglich eingeleitete Zertifizierung den Markteintritt spürbar verzögern kann.

2.3 Zoll, Steuern und Zahlungsabwicklung

Auch im Online-Handel gelten die allgemeinen koreanischen Zoll- und Einfuhrvorschriften (Einzelheiten in Abschnitt 9 dieses Kapitels). DACH-Unternehmen sollten insbesondere prüfen, ob sie für ihre Produkte Zollvergünstigungen aus Freihandelsabkommen wie dem EU-Korea- oder dem EFTA-Korea-Freihandelsabkommen (Abschnitt 10 dieses Kapitels) in Anspruch nehmen können und welche Ursprungsnachweise dafür erforderlich sind. Die Wahl geeigneter Lieferbedingungen ist von erheblicher praktischer Bedeutung. Im E-Commerce kommen häufig Liefermodelle in Betracht, bei denen entweder der Käufer oder der Verkäufer die Zollabfertigung und die Einfuhrabgaben übernimmt. Unklare Zuständigkeiten können zu Verzögerungen, Zusatzkosten oder Unzufriedenheit bei den Kunden führen.

Auf eingeführte Waren wird grundsätzlich koreanische Mehrwertsteuer (VAT) erhoben. Je nach Geschäftsmodell und Art der Leistungen können zudem steuerliche Registrierungs- oder Erklärungspflichten entstehen, insbesondere bei digitalen oder elektronisch erbrachten Dienstleistungen. Bei der Zahlungsabwicklung bevorzugen koreanische Verbraucher und Plattformen häufig lokale Zahlungsdienste, darunter Kreditkartensysteme und Anbieter wie Naver Pay, Kakao Pay oder Toss. Zugleich müssen Rückbelastungen, Betrugsrisiken und Zahlungsausfälle im Online-Handel besonders sorgfältig überwacht werden.

2.4 Datenschutz, Haftung und praktisches Risikomanagement

Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten koreanischer Kunden sind die Anforderungen des koreanischen Datenschutzrechts zu beachten, insbesondere des *Personal Information Protection Act* (PIPA). Das betrifft unter anderem die Erhebung, Speicherung und grenzüberschreitende Übermittlung von Kundendaten. Die Pflichten werden in Kapitel VIII (Koreanisches Datenschutzrecht) ausführlich behandelt.

Unternehmen sollten außerdem prüfen, welche Rechtsordnung auf ihre Online-Verträge anwendbar ist und welche Gerichte im Streitfall zuständig sein sollen (Einzelheiten in Abschnitt 8.1 dieses Kapitels). Gerade im grenzüberschreitenden Fernabsatz können Fragen des Verbrauchergerichtsstands, der Produkthaftung und der Vertragsdurchsetzung erhebliche praktische Bedeutung erlangen.

Unternehmen sollten den Online-Handel mit Korea als Geschäftsmodell verstehen, das eine frühzeitige und sorgfältige Abstimmung der rechtlichen, steuerlichen, logistischen und vertrieblichen Rahmenbedingungen erfordert. Eine frühe Prüfung von Produktsicherheit, Verbraucherrecht, Zoll- und Steuerfragen, Datenschutz sowie Zahlungs- und Lieferstrukturen verringert rechtliche Risiken und erhöht in der Regel auch die wirtschaftliche Planbarkeit und Nachhaltigkeit des Markteintritts.

3. Messen in Korea

Der Besuch einer branchenspezifischen Messe in Korea kann ein sinnvoller erster Schritt zur Erkundung des Marktes sein. In Korea finden Messen in zahlreichen Industriesegmenten statt, teilweise unter Beteiligung einer beträchtlichen Zahl ausländischer Aussteller. Ein Messebesuch bietet Unternehmen die Gelegenheit, den koreanischen Markt genauer zu sondieren und potenzielle Vertriebspartner und Kunden zu identifizieren. Zudem kann ein persönlicher Besuch vor Ort in der Regel einen deutlich verlässlicheren Eindruck von den Marktverhältnissen vermitteln, als dies von Europa aus möglich ist.

Die drei führenden Messegesellschaften in Korea sind:

- **KINTEX**, das *Korea International Exhibition Center* (https://www.kintex.com/web/en/index.do) nordwestlich von Seoul (Goyang City) mit rund 108.000 m² Hallenfläche,
- **COEX**, das *Convention & Exhibition Center* (https://www.coexcenter.com/) im Südosten von Seoul mit rund 36.000 m² Hallenfläche und
- **BEXCO**, das *Busan Exhibition and Convention Center* (https://www.bexco.co.kr/eng/Main.do) mit rund 46.000–50.000 m² Hallenfläche.

Daneben gibt es weitere regional über das Land verteilte Messe- und Kongresszentren, die zum Teil ebenfalls über beträchtliche Ausstellungsflächen verfügen.

Name	Hallenfläche	Website
1. Hauptstadtregion		
SETEC Seoul Trade Exhibition & Convention (Seoul/Gangnam)	8.165 m²	https://www.setec.or.kr/eng/
Songdo Convensia (Incheon)	8.400 m²	https://www.songdoconvensia.com/
2. Südostkorea		
EXCO Daegu Exhibition & Convention Center (Daegu)	15.000–20.000 m²	https://www.exco.co.kr/eng/
CECO Changwon Exhibition Convention Center (Changwon)	7.800 m²	https://www.ceco.co.kr/eng/
3. Zentral- und Südwestkorea		
Daejeon Convention Center (DCC) (Daejeon)	5.000 m²	https://www.dcckorea.or.kr/eng/
Kimdaejung Convention Center (KDJ Center) (Gwangju)	10.000 m²	https://www.kdjcenter.or.kr/eng/

Tabelle: Weitere Messestandorte in Korea nach Region

Weitere Informationen zu den genannten Messen in Korea finden sich in englischer Sprache auf den oben aufgeführten Websites. Zusätzliche Informationen zu Messen in Korea bieten auch die folgenden deutschsprachigen Websites:

Messeinformationen (deutschsprachig)	Website
Ausstellungs- und Messe-Ausschuss der Deutschen Wirtschaft e. V. (AUMA)	https://www.auma.de/
Bayern International	https://www.bayern-international.de/
Wirtschaftskammer Österreich – Advantage Austria	https://www.wko.at/aussenwirtschaft/veranstaltungsformate

4. Schutz von Internetdomains und Marken

Vor einem Messebesuch in Korea sollten in jedem Fall die folgenden Schutzmaßnahmen umgesetzt werden:

Sichern Sie Ihr geistiges Eigentum in Korea rechtzeitig. Dies betrifft insbesondere Ihren Firmennamen, Ihre Produktnamen, Firmen- und Produktlogos, Markenrechte, Patente, eingetragene Designs, Designrechte und urheberrechtlich geschützte Inhalte.

Holen Sie frühzeitig Rechtsrat ein. Es empfiehlt sich, schon früh rechtlichen Rat einzuholen, etwa bei einem Rechtsanwalt oder Patentanwalt in Ihrem Heimatmarkt oder in Korea, und die einschlägigen Rechte des geistigen Eigentums vor Aufnahme der Marktaktivitäten anzumelden oder zu sichern.

Registrieren Sie Ihre Internetdomains. Lassen Sie Ihre üblichen Internetdomains auch mit den länderspezifischen Endungen „.co.kr“ und/oder „.kr“ registrieren, zum Beispiel „www.companyname.co.kr“ oder „www.companyproduct.kr“.

> **Praxistipp:** Bei der Markenregistrierung folgt Korea, wie die meisten Rechtsordnungen außerhalb der USA, konsequent dem Erstanmelderprinzip. Das Recht auf Registrierung erwirbt grundsätzlich, wer zuerst beim *Ministry of Intellectual Property* (MOIP) anmeldet, unabhängig davon, wer die Marke als Erster irgendwo auf der Welt benutzt hat. Ein Nachweis der Bösgläubigkeit des Anmelders ist dafür nicht erforderlich. Ihre im Ausland benutzte, in Korea aber nicht registrierte Marke kann daher von Dritten in Korea rechtmäßig registriert werden, häufig noch bevor Sie selbst auf dem Markt aktiv werden.

Werden die genannten Schutzmaßnahmen nicht oder nicht rechtzeitig umgesetzt, besteht die Gefahr, dass Unternehmen nach dem Versand von Waren oder dem Markteintritt mit koreanischen Wettbewerbern in Streitigkeiten über (ihre) ungeschützten Markenrechte oder Internetdomains geraten. In zahlreichen Fällen lassen sich solche Rechte oder Domains, wenn überhaupt, nur mit erheblichem Aufwand und hohen Kosten zurückgewinnen. Mitunter bleibt Unternehmen nur die Möglichkeit, unter einem anderen Firmen- oder

Produktnamen am Markt aufzutreten oder ganz auf den Markteintritt zu verzichten. Zudem besteht die Gefahr, dass Dritte unter einer lokal registrierten Domain und unter Verwendung eines bekannten Namens minderwertige Produkte verkaufen, ohne dass kurzfristig wirksame Gegenmaßnahmen zur Verfügung stehen. Etwaige Gewährleistungs- oder Reputationsschäden treffen in solchen Fällen nicht selten den ursprünglichen Hersteller.

5. Handels- und Bonitätsauskünfte

In der Praxis liefern europäische Unternehmen immer wieder Waren oder Dienstleistungen an Personen oder Unternehmen in Korea, obwohl deren Zahlungsfähigkeit oder Zahlungsbereitschaft nicht ausreichend geprüft wurde. In anderen Fällen besteht zwar grundsätzlich Zahlungsbereitschaft, die Forderung wird aber erst nach Abschluss eines weiteren Folgegeschäfts beglichen. In diesen Situationen verbleibt das wirtschaftliche Risiko zunächst vollständig beim liefernden Unternehmen. Das kann zu erheblichen Forderungsausfällen führen. Auch im Korea-Geschäft sollten daher Bonität und Zuverlässigkeit eines Geschäftspartners vor Aufnahme der Geschäftsbeziehung so weit wie möglich geprüft werden.

Handels- und Bonitätsauskünfte (*Credit Rating Data, Credit Report*) über koreanische Unternehmen sind unter anderem bei folgenden Anbietern legal erhältlich:

Handels- und Bonitätsauskünfte (Credit Reports)	Website
Korea Enterprise Data Co., Ltd.	www.kedkorea.com
National Information & Credit Evaluation, Inc. (NICE) – auch kostenlose Bilanz- und Finanzdaten börsennotierter koreanischer Unternehmen (KOSPI und KOSDAQ) erhältlich	www.nice.co.kr

Bei Drucklegung lagen die Kosten für englischsprachige Credit Reports über koreanische Unternehmen bei der *National Information & Credit Evaluation, Inc.* (NICE) zwischen KRW 80.000 und KRW 110.000 (derzeit rund EUR 55 bis EUR 75). Die Aussagekraft dieser Berichte kann von Fall zu Fall schwanken. Dennoch bieten sie in der Regel eine hilfreiche Grundlage für eine erste Einschätzung eines potenziellen Geschäftspartners. Die Berichte beruhen im Allgemeinen auf öffentlich verfügbaren Informationen.

Handelsregisterauszüge sind ohne großen Aufwand in koreanischer Sprache über das Internet erhältlich. Ihre KI macht daraus ein (mehr oder weniger) deutschsprachiges Dokument. Die Auszüge enthalten jedoch in der Regel keine verlässlichen Angaben zur Bonität oder zu den Eigentumsverhältnissen, insbesondere nicht zur Gesellschafterstruktur der eingetragenen Gesellschaft. Wohl aber geben sie Auskunft über wesentliche Registerdaten, etwa den Firmennamen, den Sitz der Gesellschaft, den Unternehmensgegenstand, die vertretungsberechtigten Organmitglieder, das Stamm- oder Grundkapital und die Privatanschrift des Representative Directors. Diese Angaben können vor allem später hilfreich sein, um Schriftstücke, etwa Zahlungsaufforderungen, den richtigen Adressaten zuzustellen.

Der rechtmäßige Einsatz von Detektivdiensten in Korea zur Prüfung der Liquidität oder Finanzlage eines Unternehmens ist vergleichsweise aufwendig. Detektivtätigkeiten sind in Korea nicht per se unzulässig, bewegen sich aber teilweise in einem rechtlich sensiblen und nur wenig regulierten Umfeld. Der Zugang zu Finanz- und Kreditinformationen unterliegt in Korea strengen gesetzlichen Vorgaben, insbesondere dem PIPA und dem *Credit Information Use and Protection Act*. Finanzdaten gelten als besonders schutzwürdige personenbezogene Informationen, deren Erhebung, Verarbeitung und Weitergabe grundsätzlich entweder die Einwilligung der betroffenen Person oder eine ausdrückliche gesetzliche Grundlage voraussetzen.

Anders als in Deutschland, wo Kreditauskunfteien und bestimmte öffentliche Register Dritten in mancher Hinsicht vergleichsweise weitreichenden Zugang zu geschäftsbezogenen Informationen gewähren, ist der Zugang zu solchen Informationen in Korea in der Regel restriktiver. Vor diesem Hintergrund beschränken sich die verfügbaren Informationen häufig auf öffentlich zugängliche Quellen, etwa veröffentlichte Jahresabschlüsse oder sonstige registerrechtlich zugängliche Unternehmensinformationen (z. B. einen Handelsregister- oder Grundbuchauszug).

Auch in Korea gibt es qualifizierte Kreditauskunfteien, über die unter bestimmten Voraussetzungen Kreditinformationen eingeholt werden können. Dafür ist jedoch meist ein berechtigtes rechtliches Interesse nachzuweisen, häufig im Zusammenhang mit einem bereits eingeleiteten oder konkret vorbereiteten

Gerichtsverfahren. Ohne eine solche rechtliche Grundlage oder einen plausiblen Anspruch wird in der Praxis in der Regel keine Auskunft erteilt.

Für Informationen über nicht börsennotierte Unternehmen kann es zudem sinnvoll sein, das Marktumfeld des potenziellen Geschäftspartners einzubeziehen. Bei Geschäften von erheblichem wirtschaftlichem Gewicht für das europäische Exportunternehmen kann es im Einzelfall angebracht sein, einen spezialisierten Ermittlungsdienst mit Recherchen zur Bonität des Geschäftspartners zu beauftragen. Das gilt für Erstgeschäfte ebenso wie für Folgegeschäfte. Die Ergebnisse solcher Recherchen können in der Praxis erhebliche Erkenntnisse liefern und die damit verbundenen Kosten wirtschaftlich rechtfertigen.

Eine weitere Möglichkeit, an Informationen zu gelangen, besteht darin, den potenziellen Geschäftspartner vorab um mehr oder weniger umfassende Selbstauskünfte zu bitten. Diese Angaben lassen sich (nur) teilweise überprüfen, erlauben aber meist zumindest eine erste (vorsichtige) Einschätzung des Unternehmens. Im Streitfall können sie zudem Beweiswert haben. Ein solches Vorgehen ist in Korea nicht unüblich und wird vor allem von größeren Konzernen regelmäßig praktiziert.

Um einen verlässlichen Eindruck von einem potenziellen Geschäftspartner in Korea zu gewinnen, kann ein persönlicher Besuch vor Ort sinnvoll sein. Ausländische Unternehmen können sich jedoch gerade am Anfang wegen fehlender Sprachkenntnisse und mangelnder Vertrautheit mit koreanischen Geschäftsgepflogenheiten in einer strukturell nachteiligen Lage befinden. In der Praxis gab es Fälle, in denen Besuchern Räumlichkeiten gezeigt wurden, die in Wirklichkeit nicht dem Geschäftspartner gehörten. Die Besichtigung einer tatsächlich bestehenden Produktionsstätte kann sachkundigen Personen dagegen wertvolle Erkenntnisse vermitteln und die Grundlage für eine solide und wirtschaftlich erfolgreiche Geschäftsbeziehung schaffen.

Das Einholen von Auskünften und ein (gegebenenfalls unangekündigter) Besuch beim potenziellen Geschäftspartner haben in der Vergangenheit wiederholt geholfen, wirtschaftliche Verluste durch zweifelhafte Vertragspartner zu vermeiden.

In aller Kürze: Prüfen Sie die wirtschaftliche Lage Ihres Geschäftspartners so früh wie möglich, etwa anhand einer angeforderten Selbstauskunft und eines strukturierten Fragebogens. Sichern Sie Ihre Forderungen stets angemessen ab, auch bei kleineren Beträgen. Wenn schon eine vergleichsweise geringe Summe nicht im Voraus bezahlt werden kann, ist das in der Regel als Warnsignal zu verstehen, zumal die gerichtliche oder außergerichtliche Durchsetzung von Forderungen unter EUR 100.000 in Korea schnell unverhältnismäßig teuer werden kann. Kann ein potenzieller Geschäftspartner weder ausreichende Liquidität noch geeignete Sicherheiten nachweisen, sollte erwogen werden, von der Zusammenarbeit Abstand zu nehmen. Im Zweifel ist es wirtschaftlich meist vorzuziehen, auf ein Geschäft in Korea zu verzichten, statt einen vollständigen Verlust der gelieferten Waren oder erbrachten Leistungen zu riskieren.

6. Zahlungsmodalitäten und Forderungsabsicherung

Wenn Sie Lieferungen nach Korea planen, empfiehlt es sich, vor Vertragsschluss Kontakt mit Ihrer Hausbank oder Sparkasse und gegebenenfalls mit spezialisierten Außenwirtschaftseinrichtungen aufzunehmen, um sich über die im Exportgeschäft üblichen Zahlungsmodalitäten, Finanzierungsmöglichkeiten und Instrumente der Forderungsabsicherung zu informieren. Ansprechpartner sind insbesondere Ihre IHK vor Ort, die Deutschen Auslandshandelskammern (AHK) oder nahestehende Organisationen wie die *Deutsch-Koreanische Industrie- und Handelskammer* (KGCCI/AHK Korea), das AußenwirtschaftsCenter Seoul der Wirtschaftskammer Österreich (WKO), Switzerland Global Enterprise, die European Chamber of Commerce in Korea und weitere außenwirtschaftliche Beratungsstellen.

Im Gespräch mit Ihrer Bank über Exportgeschäfte nach Korea sollten insbesondere die folgenden Zahlungs- und Sicherungsinstrumente geprüft werden:

- vollständige oder weitgehend vollständige Vorkasse,
- eine möglichst hohe Anzahlung bei Auftragserteilung,
- Dokumentenakkreditiv,
- Dokumenteninkasso,
- Zahlung gegen Rechnung mit Zahlungsziel,

- Bankgarantien oder *Standby Letters of Credit*,
- Warenkredit- und Exportkreditversicherung,
- Exportfactoring und Forfaitierung,
- Hermesdeckungen und sonstige staatliche oder private Exportabsicherungen,
- Finanzierungs- und Förderprogramme für Exportgeschäfte.

Die erstgenannten Zahlungsformen (insbesondere Vorkasse, Anzahlungen und Dokumentenakkreditive) dienen in der Regel vor allem dem Schutz des Exporteurs, während die Lieferung auf offene Rechnung mit Zahlungsziel typischerweise den Interessen des Importeurs entspricht.

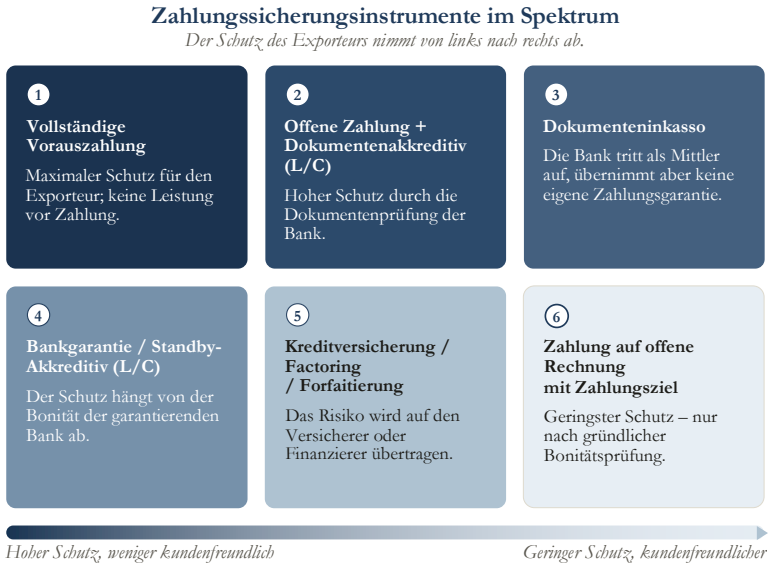


Schaubild: Das Spektrum der Zahlungssicherungsinstrumente

Lieferungen auf offene Rechnung sollten im Korea-Geschäft sorgfältig geprüft und grundsätzlich nur nach einer angemessenen Bonitätsprüfung und unter Berücksichtigung geeigneter Sicherungsmechanismen vereinbart werden. Das gilt auch für langjährige Geschäftsbeziehungen. Selbst bestehende Sicherheiten bieten keinen vollständigen Schutz vor Forderungsausfällen, da ihre Durchsetzung oder Verwertung häufig mit erheblichem zeitlichem, finanziellem und rechtlichem Aufwand verbunden ist.

> **Praxistipp:** Vereinbaren Sie Zahlungsbedingungen und Lieferbedingungen (Incoterms®, Abschnitt 7.3 dieses Kapitels) nie isoliert voneinander. Eine EXW- oder FCA-Klausel in Verbindung mit offener Rechnung verlagert praktisch das gesamte wirtschaftliche Risiko auf den Exporteur, sobald die Ware das Werksgelände verlässt. Stimmen Sie beide Instrumente stets gemeinsam mit Ihrer Hausbank und bei größeren Volumina mit einem Kreditversicherer ab.

Als Sicherungsinstrumente kommen je nach Struktur und Verhandlungsposition der Parteien insbesondere Bankgarantien, *Standby Letters of Credit*, Sicherungsabtretungen oder sonstige vertragliche Sicherungsmechanismen in Betracht. In Korea werden teilweise auch wechselrechtliche Sicherungsmittel (insbesondere der notariell beurkundete Eigenwechsel, der den Wechselprozess entbehrlich macht) oder vollstreckbare Schuldanerkenntnisse eingesetzt. Ihr praktischer Wert hängt jedoch entscheidend davon ab, ob der Schuldner zum Zeitpunkt der Vollstreckung tatsächlich über pfändbare oder verwertbare Vermögenswerte verfügt, etwa Bankguthaben, Maschinen, Fahrzeuge oder unbelastete Immobilien.

Unter bestimmten Voraussetzungen kommt auch eine Sicherungsübereignung oder eine andere (besitzlose) Sicherheitenstruktur in Betracht (z. B. Pfandrechte oder eingetragene Sicherungsrechte an beweglichen Vermögenswerten oder Forderungen, Sicherungsabtretung von Forderungen, (verlängerter) Eigentumsvorbehalt, Forderungsabsicherung durch Bankgarantien oder *Standby Letters of Credit*). Solche Gestaltungen erfordern jedoch gesonderte vertragliche Regelungen und garantieren keinen vollständigen Schutz vor dem Ausfall der Kaufpreisforderung. Vor der Vereinbarung solcher Sicherheiten empfiehlt es sich in der Regel, einen erfahrenen, in Korea tätigen Rechtsanwalt hinzuzuziehen.

Zur Absicherung von Exportgeschäften stehen außerdem sowohl private Versicherungsprodukte als auch staatliche Förder- und Garantieinstrumente zur Verfügung. In Deutschland spielen die Exportkreditgarantien des Bundes („Hermesdeckungen“) eine bedeutende Rolle. Sie decken wirtschaftliche und politische Risiken im Auslandsgeschäft ab und können je nach Art und Umfang des Exportvorhabens Schutz von der Produktionsphase bis zum

Zahlungseingang bieten. Die Exportkreditgarantien des Bundes werden im Auftrag der Bundesrepublik Deutschland verwaltet.

Neben staatlichen Instrumenten gibt es private Lösungen für Warenkredit- und Exportkreditversicherung, Factoring und Forderungsfinanzierung. Entsprechende Programme und Förderinstrumente stehen in Deutschland, Österreich und der Schweiz in unterschiedlicher Ausgestaltung zur Verfügung.

Finanzierungshilfen, Exportabsicherung und Förderprogramme	**Website**
Atradius	htpps://www.atradius.de
Coface Deutschland	https://www.coface.de
Coface Schweiz	https://www.coface.ch
Österreichischer Exportfonds	https://www.exportfonds.at
LfA Förderbank Bayern	https://www.lfa.de
Oesterreichische Kontrollbank (OeKB)	https://www.oekb.at
Exportkreditgarantien des Bundes (Hermesdeckungen)	https://www.exportkreditgarantien.de
Schweizerische Exportrisikoversicherung (SERV)	https://www.serv-ch.com

Im internationalen Zahlungsverkehr empfiehlt sich in der Regel die Abwicklung über das SWIFT-System (*Society for Worldwide Interbank Financial Telecommunication*). Dabei handelt es sich nicht um ein eigenständiges Zahlungssystem, sondern um ein weltweit etabliertes und standardisiertes Nachrichten- und Kommunikationsnetz zwischen Finanzinstituten, das die sichere und zeitnahe Bearbeitung grenzüberschreitender Zahlungsaufträge ermöglicht. Die eigentliche Zahlungsabwicklung übernehmen die beteiligten Banken.

Der koreanische Won ist zwar grundsätzlich international handelbar, grenzüberschreitende Kapital- und Devisentransaktionen unterliegen jedoch weiterhin verschiedenen regulatorischen Melde- und Dokumentationspflichten nach koreanischem Devisenrecht (*Foreign Exchange Transactions Act*). Bargeldtransaktionen und die Annahme erheblicher Barbeträge zur Begleichung geschäftlicher Forderungen sollten daher mit besonderer Vorsicht behandelt werden.

Für die Ein- und Ausfuhr größerer Bargeldbeträge gelten Anmelde- und Kontrollpflichten, deren Nichteinhaltung verwaltungs- oder strafrechtliche Folgen nach sich ziehen kann.

Vor diesem Hintergrund sollten ausländische Unternehmen Forderungen im Korea-Geschäft grundsätzlich nur über nachvollziehbare, bankgestützte Zahlungswege abwickeln und die Annahme von Bargeld allenfalls in rechtlich und wirtschaftlich hinreichend abgesicherten Ausnahmefällen in Betracht ziehen.

7. Transport

7.1 Einleitung

Korea verfügt über eine leistungsfähige und international gut vernetzte Verkehrs- und Logistikinfrastruktur. Aufgrund der politischen Lage auf der koreanischen Halbinsel erfolgt der reguläre internationale Personen- und Güterverkehr nach Korea praktisch ausschließlich auf dem Luft- oder Seeweg.

Der wichtigste internationale Flughafen des Landes ist der Incheon International Airport (ICN) westlich von Seoul, der seit seiner Eröffnung zu den modernsten Luftverkehrsdrehkreuzen der Welt zählt. Luftfracht aus Europa wird in der Regel über Incheon abgewickelt, das zugleich das zentrale internationale Frachtdrehkreuz Koreas ist. Daneben gibt es weitere internationale und regionale Flughäfen, insbesondere:

- Cheongju International Airport (CJJ) – Chungcheongbuk-do
- Daegu International Airport (TAE) – Daegu
- Gimhae International Airport (PUS) – Busan
- Gimpo International Airport (GMP) – Seoul
- Gunsan Airport (KUV) – Gunsan
- Gwangju Airport (KWJ) – Gwangju
- Jeju International Airport (CJU) – Jeju
- Muan International Airport (MWX) – Jeollanam-do
- Pohang-Gyeongju Airport (KPO) – Gyeongsangbuk-do
- Sacheon Airport (HIN) – Sacheon
- Ulsan Airport (USN) – Ulsan
- Wonju Airport (WJU) – Gangwon-do
- Yangyang International Airport (YNY) – Gangwon-do

- Yeosu Airport (RSU) – Jeollanam-do

Korea ist auf drei Seiten von Wasser umgeben und verfügt dementsprechend über zahlreiche leistungsfähige Seehäfen. Für den internationalen Warenverkehr und insbesondere für Exporte nach Korea sind die Häfen Busan und Incheon von besonderer Bedeutung. Der Hafen Busan gehört zu den größten Containerhäfen der Welt und ist das zentrale Umschlag- und Transitzentrum Nordostasiens. Weitere wirtschaftlich bedeutende Seehäfen liegen unter anderem in Ulsan, Gwangyang, Pohang und Mokpo.

7.2 Wahl des Spediteurs

Im Exportgeschäft mit Korea empfiehlt es sich in der Regel, das mit dem internationalen Transport betraute Speditions- oder Logistikunternehmen selbst auszuwählen und zu beauftragen, auch wenn die Transportkosten wirtschaftlich an den koreanischen Kunden weitergegeben oder in den Kaufpreis eingerechnet werden.

Ein unmittelbares Vertragsverhältnis mit dem Exporteur erleichtert in der Regel die Kommunikation, die Kontrolle transportbezogener Abläufe und die Durchsetzung vertraglicher Ansprüche bei Schlechtleistung oder Dokumentationsfehlern. Das gilt vor allem dann, wenn der Vertragspartner im Heimatland des Exporteurs oder in einem vertrauten Rechts- und Wirtschaftsraum ansässig ist.

Internationale Sendungen nach Korea sind häufig mit umfangreichen Dokumentations- und Abstimmungsanforderungen verbunden. Fehlerhafte oder unvollständige Transport- und Zollunterlagen können zu erheblichen Verzögerungen, Lagerkosten oder Zollproblemen führen und im Einzelfall sogar die Freigabe oder Verzollung der Ware verhindern. Besondere Aufmerksamkeit verdienen daher:

- die Handelsrechnung,
- die Packliste,
- die Frachtdokumente (*Bill of Lading* oder *Air Waybill*),
- Ursprungsnachweise und Präferenznachweise,
- gegebenenfalls Einfuhrgenehmigungen oder produktspezifische Zertifizierungen und

- Akkreditivdokumente bei dokumentären Zahlungsmodalitäten.

Von besonderer praktischer Bedeutung ist zudem die Abstimmung von Lieferbedingungen, Zahlungsbedingungen und Transportdokumentation. Gerade bei Akkreditiv- oder Dokumentengeschäften kann schon eine geringfügige Unstimmigkeit in den Dokumenten zu Zahlungsverweigerungen oder Verzögerungen führen. Eine sorgfältige Auswahl des Spediteurs und eine klare vertragliche Zuordnung der Verantwortlichkeiten können helfen, Transport-, Dokumentations- und Haftungsrisiken frühzeitig zu verringern.

Eine beispielhafte, nicht abschließende Übersicht international tätiger Logistik- und Speditionsunternehmen mit Präsenz in Korea:

Internationale Spediteure und Logistikunternehmen in Korea	Website
Bertschi	https://www.bertschi.com
Dachser	https://www.dachser.com
DB Schenker	https://www.dbschenker.com
DHL Global Forwarding	https://www.dhl.com
DSV (einschließlich der früheren Panalpina-Aktivitäten)	https://www.dsv.com
Kühne + Nagel	https://www.kuehne-nagel.com
Leschaco	https://www.leschaco.com
Lufthansa Cargo	https://www.lufthansa-cargo.com
Rhenus Logistics	https://www.rhenus.group

Die vorstehende Aufstellung stellt weder eine Empfehlung noch eine Bewertung einzelner Anbieter dar und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

7.3 Wahl der Lieferbedingungen – Incoterms® 2020

Bei internationalen Lieferungen nach Korea werden in der Regel die Incoterms® (*International Commercial Terms*) der *Internationalen Handelskammer* (ICC) vertraglich vereinbart. Die Incoterms® regeln insbesondere:

- die Verteilung der Transport- und Nebenkosten,

- den Zeitpunkt des Gefahrübergangs,
- Verantwortlichkeiten für Transportorganisation, Versicherung, Ausfuhr- und Einfuhrformalitäten sowie Dokumentation.

Die Incoterms® regeln insbesondere nicht:

- den Eigentumsübergang an der Ware,
- Zahlungsbedingungen,
- Gewährleistungs- und Haftungsfragen,
- Vertragsverletzungen und ihre Rechtsfolgen,
- Gerichtsstand und anwendbares Recht.

Diese (in den Incoterms® nicht geregelten) Punkte sollten daher im Liefer- oder Kaufvertrag ausdrücklich und möglichst schriftlich geregelt werden. Aktuell gilt die Fassung Incoterms® 2020 der *Internationalen Handelskammer*. Die Anwendung der Incoterms® setzt stets eine ausdrückliche vertragliche Vereinbarung voraus. Um Auslegungsstreitigkeiten zu vermeiden, sollte die verwendete Fassung ausdrücklich bezeichnet werden.

Empfehlenswert sind zum Beispiel folgende Formulierungen:

„EXW Stuttgart, Incoterms® 2020“ oder „CIF Busan Port, Incoterms® 2020“.

> **Praxistipp:** Verwenden Sie Incoterms®-Klauseln nie ohne konkreten benannten Ort und ohne ausdrückliche Angabe der Fassung („Incoterms® 2020“). Die bloße Nennung von „FOB“ oder „CIF“ ohne Ortsangabe ist unvollständig und kann im Streitfall zu erheblichen Auslegungsschwierigkeiten führen.

Welche Lieferklausel im Einzelfall vereinbart wird, hängt vor allem von den Verhandlungspositionen der Parteien, der Marktstruktur und der praktischen Organisation des Transports ab.

Während Exporteure, vor allem beim Vertrieb über Handelsvertreter oder Distributoren, häufig Klauseln wie EXW (Ex Works) oder FCA (Free Carrier) bevorzugen, verlangen größere koreanische Industrieunternehmen oder

Mischkonzerne mitunter weitergehende Lieferpflichten. Dazu können neben bestimmten Incoterms® etwa folgende Anforderungen gehören:

- Just-in-Time-Lieferung (JIT),
- Just-in-Sequence-Lieferung (JIS),
- produktionsbezogene Lieferfenster,
- besondere Verpackungs- oder Dokumentationsstandards.

Solche Anforderungen sollten unabhängig von der gewählten Incoterms®-Klausel eindeutig im Vertrag festgelegt werden.

Die derzeit geltenden Incoterms® 2020 umfassen folgende Klauseln:

Für alle Transportarten

- EXW (Ex Works)
- FCA (Free Carrier)
- CPT (Carriage Paid To)
- CIP (Carriage and Insurance Paid To)
- DAP (Delivered at Place)
- DPU (Delivered at Place Unloaded)
- DDP (Delivered Duty Paid)

Nur für den See- und Binnenschiffstransport

- FAS (Free Alongside Ship)
- FOB (Free On Board)
- CFR (Cost and Freight)
- CIF (Cost, Insurance and Freight)

Weiterführende Informationen zu den Incoterms® finden sich insbesondere bei:

Weiterführende Informationen	Website
Internationale Handelskammer (ICC)	https://iccwbo.org
ICC Germany	https://www.iccgermany.de
ICC Austria	https://www.icc-austria.org

Weiterführende Informationen	Website
ICC Switzerland	https://www.icc-switzerland.ch

Darüber hinaus können die Industrie- und Handelskammern oder Wirtschaftskammern vor Ort weitere praktische Hinweise zu den Incoterms®, zu Exportverfahren und zu Dokumentationsanforderungen geben.

8. Rechtswahl, Gerichtsstand und CISG

8.1 Rechtswahl und Gerichtsstand

Bei grenzüberschreitenden Geschäftsbeziehungen stellt sich in der Regel die Frage, welches nationale Recht auf das Vertragsverhältnis Anwendung finden soll und welche Gerichte im Streitfall zuständig sein sollen. Beide Fragen sollten im Vertrag ausdrücklich und möglichst frühzeitig geregelt werden.

Die Vertragsparteien können grundsätzlich vereinbaren, dass auf ihre Geschäftsbeziehung etwa deutsches, österreichisches, schweizerisches oder koreanisches Recht Anwendung findet. Eine solche Rechtswahl schafft Transparenz und erhöht die Vorhersehbarkeit des rechtlichen Rahmens (zumindest für die Vertragsparteien, die mit dem gewählten Recht vertraut oder hierzu gut beraten sind).

Wird keine ausdrückliche Rechtswahl getroffen, bestimmt sich das anwendbare Recht nach den einschlägigen Regeln des internationalen Privatrechts bzw. Kollisionsrechts der beteiligten Staaten. Diese Regeln können im Einzelfall zu komplexen Ergebnissen führen, die für die Parteien nicht ohne Weiteres vorhersehbar sind. Schon aus Gründen der Rechtssicherheit empfiehlt es sich daher in der Regel, das anwendbare Recht ausdrücklich im Vertrag festzulegen.

Von der Rechtswahl zu unterscheiden ist die Frage des Gerichtsstands, also der gerichtlichen Zuständigkeit im Streitfall. Die beiden Fragen sind rechtlich voneinander unabhängig.

Fehlt eine eindeutige Gerichtsstandsvereinbarung, kann dies dazu führen, dass ein Gericht des einen Staates über einen Rechtsstreit entscheiden muss, obwohl auf das Vertragsverhältnis das materielle Recht eines anderen Staates

anwendbar ist. So kann etwa ein koreanisches Gericht verpflichtet sein, deutsches Recht anzuwenden, oder umgekehrt. Solche Konstellationen sind häufig mit erhöhtem Übersetzungs-, Beweis- und Kostenaufwand verbunden und können Verfahren erheblich verlängern.

Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich in der Regel, Rechtswahl und Gerichtsstandswahl aufeinander abzustimmen. Wird etwa deutsches Recht vereinbart, liegt es häufig nahe, zugleich einen deutschen Gerichtsstand vorzusehen. Entsprechendes gilt für koreanisches Recht und koreanische Gerichte.

Alternativ kann bei internationalen Handelsverträgen ein Schiedsverfahren in Betracht kommen, insbesondere bei komplexen oder langfristigen Geschäftsbeziehungen oder wenn vermieden werden soll, dass streitgegenständliche Geschäftsgeheimnisse in öffentlichen Gerichtsverhandlungen offengelegt werden müssen. Schiedsverfahren haben nur eine Instanz, bieten aber unter Umständen eine größere Verfahrensflexibilität. Diese kann allerdings mitunter für alle Beteiligten zu unvorhersehbaren und unerwünschten Ergebnissen führen und sollte deshalb vor Vertragsschluss sorgfältig geregelt werden. Schiedsverfahren können zudem die internationale Vollstreckung von Entscheidungen erleichtern oder überhaupt erst ermöglichen. Ob ein staatliches Gericht oder ein Schiedsverfahren vorzugswürdig ist, hängt jedoch vor allem von den konkreten Interessen der Parteien, den einzelnen Ländern, in denen die Geschäfte abgewickelt werden, sowie von Art, Umfang und wirtschaftlicher Bedeutung des Geschäfts ab.

8.2 Das UN-Kaufrecht (*CISG*)

Bei der Vereinbarung einer Rechtswahl sollten die Parteien bedenken, dass das UN-Kaufrecht, offiziell das Übereinkommen der Vereinten Nationen über Verträge über den internationalen Warenkauf (Englisch: *United Nations Convention on Contracts for the International Sale of Goods*, kurz: CISG), in Deutschland, Österreich und der Schweiz ebenso wie in Korea Teil des nationalen Rechts ist. Das Übereinkommen gilt in Deutschland seit 1991, in Österreich seit 1989, in der Schweiz seit 1991 und in Korea seit 2005. Es ist grundsätzlich (d. h. auch ohne ausdrückliche Rechtswahl) anwendbar, wenn die Parteien eines internationalen Warenkaufs ihre Niederlassungen in Vertragsstaaten des Übereinkommens haben oder wenn durch Rechtswahl das Recht eines Vertragsstaats

vereinbart wird, sofern die Anwendung des UN-Kaufrechts nicht ausdrücklich ausgeschlossen wird.

Das UN-Kaufrecht gehört heute weltweit zu den wichtigsten Instrumenten des internationalen Handelsrechts, und inzwischen haben 97 Staaten das UN-Kaufrecht ratifiziert oder sind ihm beigetreten. Zu den Vertragsstaaten zählen Deutschland, Österreich, die Schweiz, Korea, China, die Vereinigten Staaten, Japan und zahlreiche weitere europäische und außereuropäische Handelsnationen.

Das UN-Kaufrecht regelt die wesentlichen Bereiche des internationalen Warenkaufs, insbesondere:

- den Abschluss von Kaufverträgen,
- die Rechte und Pflichten von Käufer und Verkäufer,
- Liefer- und Abnahmepflichten,
- Vertragsverletzungen und Rechtsbehelfe,
- Schadensersatz und Gewährleistungsfolgen.

Das UN-Kaufrecht regelt das Vertragsverhältnis jedoch nicht abschließend. Nicht oder nur teilweise erfasst sind insbesondere:

- Eigentumsfragen,
- die Wirksamkeit des Vertrags,
- Fragen der Stellvertretung,
- Produkthaftung,
- Fragen der Aufrechnung und
- Verjährungsregeln.

Soweit das UN-Kaufrecht keine Regelung enthält, ist ergänzend auf das nationale Recht zurückzugreifen, das nach den Regeln der Rechtswahl oder des internationalen Privatrechts anwendbar ist. Auch bei Anwendung des UN-Kaufrechts bleibt die Frage der Rechtswahl daher von erheblicher praktischer Bedeutung.

In der Vertragspraxis wird die Anwendung des UN-Kaufrechts häufig pauschal ausgeschlossen, etwa durch Formulierungen wie:

„Es gilt deutsches Recht unter Ausschluss des Übereinkommen der Vereinten Nationen über Verträge über den internationalen Warenkauf."

Ein solcher Ausschluss sollte jedoch nicht schematisch erfolgen. Das UN-Kaufrecht enthält viele ausgewogene, international ausgerichtete Regeln, die mitunter sachgerechter oder wirtschaftlich günstiger sein können als das anwendbare nationale Kaufrecht. Zudem kann ein international anerkanntes Regelwerk, das beiden Parteien (grundsätzlich) gleichermaßen vertraut ist, dazu beitragen, Verhandlungen zu erleichtern und Diskussionen über nationale Rechtsvorteile zu verringern. Ob die Anwendung oder der Ausschluss des UN-Kaufrechts ratsam ist, sollte daher im Einzelfall unter Berücksichtigung der konkreten Vertragsstruktur, der Verhandlungsposition der Parteien und der praktischen Prozessrisiken geprüft werden.

Unabhängig von der gewählten Rechtsordnung geben gesetzliche Vorschriften in der Regel nur den rechtlichen Rahmen der Geschäftsbeziehung vor. Innerhalb dieses Rahmens besteht grundsätzlich erheblicher Spielraum, individuelle und wirtschaftlich angemessene vertragliche Regelungen zu vereinbaren. Gerade im internationalen Geschäftsverkehr kommt einer sorgfältigen und präzisen Vertragsgestaltung daher besondere Bedeutung zu.

Prof. Dr. Burghard Piltz gehört zu den deutschen Autoren, die sich seit Anfang der 1990er-Jahre am beständigsten mit dem *CISG* befasst haben. Seine Veröffentlichungen zum CISG und insbesondere seine Reihe „*Neue Entwicklungen im UN-Kaufrecht*" in der Zeitschrift *Neue Juristische Wochenschrift* (NJW) sind sehr zu empfehlen.

9. Zoll und Einfuhrsteuern

Korea ist Mitglied der Welthandelsorganisation (WTO) und unterliegt damit den multilateralen Regeln des internationalen Handelsrechts, insbesondere dem Allgemeinen Zoll- und Handelsabkommen (GATT). Die WTO-Mitgliedschaft garantiert jedoch keinen uneingeschränkten Marktzugang. Wie andere WTO-Mitglieder behält Korea einen weitreichenden regulatorischen Spielraum, insbesondere bei Zollverfahren, Produktregistrierungen, technischen Sicherheitsanforderungen, Quarantäne- und Gesundheitsvorschriften sowie produktspezifischen Einfuhrkontrollen.

Vor einer Einfuhr nach Korea sollte daher stets geprüft werden, ob für das betreffende Produkt besondere Zulassungs-, Registrierungs-, Prüf- oder Kennzeichnungspflichten bestehen. Dies gilt insbesondere für regulierte Produktgruppen wie:

- Lebensmittel und Nahrungsergänzungsmittel,
- Arzneimittel und Medizinprodukte,
- Kosmetika,
- elektrische und elektronische Geräte,
- Telekommunikations- und Funktechnik,
- GPS-Technik und Geräte mit GPS-Technik (z. B. Uhren oder Telefone),
- Chemikalien und
- bestimmte Industrie- und Umweltprodukte.

Je nach Produkt können Sicherheitszertifizierungen, Konformitätsbewertungen oder behördliche Genehmigungen erforderlich sein.
Der *Korea Customs Service* erhebt auf eingeführte Waren Zölle sowie Einfuhrumsatzsteuer und, je nach Art und Verwendungszweck der Waren, gegebenenfalls weitere produktbezogene Abgaben. Dazu können insbesondere gehören:

- *Individual Consumption Tax (ICT),*
- *Liquor Tax,*
- *Education Tax,*
- *Tobacco Consumption Tax* und
- weitere produktspezifische Verbrauch- oder Sondersteuern.

Die Zolltarifierung erfolgt nach der international gebräuchlichen HS-Nomenklatur (*Harmonisiertes System*). Die Höhe des Zolls richtet sich nach der Zolltarifnummer, dem Ursprungsland der Ware und gegebenenfalls anwendbaren Präferenzabkommen. Die früher häufig anzutreffende Annahme, Waren unterlägen in Korea generell einem pauschalen Zoll von 8 %, entspricht nicht mehr der aktuellen Zollpraxis. Die Zollbelastung ist vielmehr produktspezifisch zu prüfen.

Aktuelle Zolltarife, Einfuhrvorschriften und Tarifinformationen können auf der Website des *Korea Customs Service*, https://www.customs.go.kr, eingesehen werden.

Von erheblicher praktischer Bedeutung sind die Freihandelsabkommen Koreas mit der Europäischen Union und mit den EFTA-Staaten. Sie ermöglichen für zahlreiche Waren beträchtliche Zollvergünstigungen oder vollständige Zollfreiheit. Die Inanspruchnahme von Präferenzzollsätzen setzt jedoch in der Regel voraus, dass die anwendbaren Ursprungsregeln eingehalten und ordnungsgemäß nachgewiesen werden. Die Einzelheiten, einschließlich der maßgeblichen Daten des Inkrafttretens, sind in Abschnitt 10 dieses Kapitels dargestellt.

Auf eingeführte Waren wird grundsätzlich koreanische Mehrwertsteuer erhoben. Der allgemeine Mehrwertsteuersatz beträgt derzeit 10 %. Bemessungsgrundlage ist in der Regel der Zollwert der Ware einschließlich des Zolls und bestimmter weiterer Einfuhrabgaben.

Neben zoll- und steuerrechtlichen Anforderungen sind auch Kennzeichnungs- und Verpackungsvorschriften zu beachten. Eingeführte Waren müssen grundsätzlich eine Ursprungslandkennzeichnung tragen, etwa „*Made in Germany*“, „*Made in Austria*“ oder „*Made in Switzerland*“. Unspezifische Herkunftsangaben wie „*Made in Europe*“ werden in der Regel nicht anerkannt. Die Ursprungskennzeichnung ist grundsätzlich dauerhaft und gut sichtbar am Produkt anzubringen. Nur wenn eine direkte Kennzeichnung technisch unmöglich oder wirtschaftlich unzumutbar ist, kann ausnahmsweise eine Kennzeichnung auf der Verpackung oder den Begleitpapieren zulässig sein.

Verstöße gegen Kennzeichnungs- oder Einfuhrvorschriften können zu Verzögerungen bei der Zollabfertigung, Nachkennzeichnungspflichten, Geldsanktionen oder in schwerwiegenden Fällen zu straf- oder verwaltungsrechtlichen Folgen führen.

Für zahlreiche Waren bestehen darüber hinaus zwingende Kennzeichnungs- und Informationspflichten in koreanischer Sprache, insbesondere für:

- Lebensmittel und Getränke,
- Arzneimittel und Medizinprodukte,

- Kosmetika,
- elektrische Geräte und Haushaltsprodukte,
- chemische Produkte und
- sicherheitsrelevante Verbraucherprodukte.

Zu den erforderlichen Angaben können beispielsweise Inhaltsstoffe, Warnhinweise, Gebrauchsanweisungen, Sicherheitsinformationen oder Angaben zum Importeur gehören.

Für Reisende gelten bei der Einreise nach Korea gesonderte Zoll- und Devisenvorschriften. Die zollfreie Einfuhr persönlicher Gegenstände und Waren unterliegt Freigrenzen und besonderen Produktbeschränkungen, die sich ändern können. Für bestimmte Waren, insbesondere Fleisch- und Wurstwaren, Pflanzen, Obst, Gemüse und andere Erzeugnisse tierischen oder pflanzlichen Ursprungs, bestehen strenge veterinär- und quarantänerechtliche Vorschriften. Solche Waren dürfen teilweise überhaupt nicht oder nur unter besonderen Voraussetzungen oder in begrenzten Mengen eingeführt werden.

Die koreanischen Zoll- und Quarantänebehörden setzen diese Kontrollen konsequent durch. Verboten oder streng beschränkt sind insbesondere:

- Betäubungsmittel und Drogen,
- Waffen und Munition,
- Falschgeld,
- bestimmte Gefahrstoffe und
- pornografische oder sonstige rechtswidrige Inhalte.

Bargeld, Zahlungsmittel oder vergleichbare Vermögenswerte mit einem Gegenwert von mehr als USD 10.000 sind bei der Ein- oder Ausreise grundsätzlich anzumelden. Verstöße gegen die entsprechenden Devisen- und Meldepflichten können erhebliche verwaltungs- oder strafrechtliche Folgen nach sich ziehen.

Werden Warenmuster nach Korea eingeführt, können je nach Warenwert, Verwendungszweck und Dauer der Einfuhr Zoll und Einfuhrabgaben anfallen. Auch bei Mustern empfiehlt sich daher eine frühzeitige Abstimmung mit dem Spediteur, dem Zollberater oder dem Importeur.

Für die vorübergehende Einfuhr von Waren, insbesondere von Messegut, Berufsausrüstung oder Vorführgeräten, kann die Verwendung eines **Carnet ATA** sinnvoll sein. Es ermöglicht unter bestimmten Voraussetzungen eine vorübergehende Einfuhr ohne reguläre Zollabfertigung und ohne endgültige Entrichtung von Zoll und Einfuhrabgaben. Weitere Informationen erhalten Unternehmen bei ihrer Industrie- und Handelskammer (IHK), ihrer Wirtschaftskammer, ihrem Spediteur oder den Zollbehörden.

Für aktuelle und verbindliche Informationen ziehen Sie unmittelbar die zuständigen Behörden und die offiziellen Informationsportale zurate.

Weiterführende Informationen	Website
Korea Customs Service	https://www.customs.go.kr
Korea Customs UNI-PASS System	https://unipass.customs.go.kr
EU-Marktzugangsdatenbank / Access2Markets	https://trade.ec.europa.eu/access-to-markets/
Carnet ATA – ICC World Chambers Federation	https://iccwbo.org

10. Freihandelsabkommen

Korea verfolgt seit vielen Jahren eine aktive und strategisch ausgerichtete Freihandelspolitik. Ziel ist es, koreanischen Unternehmen den Zugang zu wichtigen Absatz- und Beschaffungsmärkten zu erleichtern, Handelshemmnisse abzubauen und die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Korea zu stärken.

Zu diesem Zweck hat Korea mit einer Vielzahl von Staaten und Wirtschaftsräumen Freihandelsabkommen (FTAs) geschlossen. Dazu gehören Abkommen mit der Europäischen Union, den EFTA-Staaten, den Vereinigten Staaten, dem Vereinigten Königreich, China, Indien und verschiedenen Staaten des asiatisch-pazifischen Raums.

Freihandelsabkommen führen in der Regel zu Zollsenkungen oder Zollfreiheit, erleichterten Marktzugangsbedingungen und teilweise zu verbesserten Regeln in Bereichen wie Investitionsschutz, technischen Standards, Dienstleistungen

oder öffentlicher Beschaffung. Sie können damit ein erheblicher Wettbewerbsfaktor sein.

Für Unternehmen aus Deutschland und Österreich ist das Freihandelsabkommen zwischen der Europäischen Union und der Republik Korea (EU-Korea-FTA) von besonderer Bedeutung.

Das EU-Korea-FTA wird seit dem 1. Juli 2011 angewendet und trat nach Abschluss der unionsrechtlichen Ratifizierungsverfahren am 13. Dezember 2015 formell in Kraft. Die präferenziellen Zollregeln galten von Beginn der Anwendung an. Es gehört zu den umfassendsten Freihandelsabkommen der Europäischen Union. Es führte zu einem schrittweisen und weitreichenden Abbau der Zölle im Warenverkehr zwischen Korea und der Europäischen Union. Für die Mehrzahl der Industrieprodukte sind die Zölle inzwischen vollständig abgeschafft oder erheblich gesenkt worden.

Für Unternehmen aus der Schweiz ist das Freihandelsabkommen zwischen den EFTA-Staaten und der Republik Korea (EFTA-Korea-FTA) von besonderer praktischer Bedeutung.

Zollvergünstigungen aus Freihandelsabkommen werden nicht automatisch gewährt. Die Inanspruchnahme von Präferenzzollsätzen setzt vielmehr in der Regel voraus, dass die anwendbaren Ursprungsregeln eingehalten und ordnungsgemäß nachgewiesen werden.

Zu unterscheiden ist insbesondere zwischen dem allgemeinen handelsrechtlichen Ursprungsland („*Made in Germany*“, „*Made in Austria*“, „*Made in Switzerland*“) und dem präferenziellen Ursprung im Sinne eines Freihandelsabkommens. In der Regel eröffnet nur Letzterer den Zugang zu Zollvergünstigungen.

Die Bestimmung des präferenziellen Ursprungs kann insbesondere bei international verflochtenen Lieferketten komplex sein und erfordert häufig eine detaillierte Analyse der Herkunft und Verarbeitung einzelner Komponenten sowie der anwendbaren Ursprungsregeln.

Vor Abschluss des Liefergeschäfts sollten Unternehmen daher prüfen:

- ob das betreffende Produkt unter ein einschlägiges Freihandelsabkommen fällt,
- welche Ursprungsregeln gelten,
- welche Nachweise erforderlich sind und
- ob die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Präferenzzöllen tatsächlich erfüllt sind.

Fehlerhafte oder unvollständige Ursprungsnachweise können zur Versagung von Zollpräferenzen, zu Nachforderungen von Einfuhrabgaben und gegebenenfalls zu Geldsanktionen (Geldbuße (Verwaltungsstrafe in Österreich) oder Geldstrafe) oder weiteren zollrechtlichen Folgen führen.

> **Praxistipp:** Bewahren Sie alle Unterlagen zum präferenziellen Ursprung (Lieferantenerklärungen, Kalkulationsunterlagen, Ursprungszeugnisse) mindestens so lange auf, wie es die zoll- und steuerrechtlichen Aufbewahrungsfristen in Ihrem Heimatland und in Korea verlangen. Nachträgliche Zollprüfungen können noch Jahre nach der Einfuhr zur Rückforderung präferenzieller Zollvorteile führen, wenn der Ursprungsnachweis nicht mehr vorgelegt werden kann.

Weitere Informationen zum präferenziellen Ursprung und zu Ursprungsnachweisen finden sich insbesondere unter:

Weiterführende Informationen	Website
Deutschland – Zollverwaltung	https://www.zoll.de
Österreich – Bundesministerium für Finanzen / Zoll	https://www.bmf.gv.at
Schweiz – Bundesamt für Zoll und Grenzsicherheit (BAZG)	https://www.bazg.admin.ch
EU Access2Markets	https://trade.ec.europa.eu/access-to-markets/
Korea Customs Service	https://www.customs.go.kr

Neben bilateralen Freihandelsabkommen engagiert sich Korea weiterhin in regionalen und multilateralen Handelsstrukturen. Dazu gehören insbesondere regionale Wirtschaftspartnerschaften im asiatisch-pazifischen Raum (z. B. APEC)

und die fortgesetzte Einbindung Koreas in das multilaterale Handelssystem der WTO.

Für exportorientierte Unternehmen empfiehlt es sich, Freihandelsabkommen als integralen Bestandteil der internationalen Liefer- und Beschaffungsstrategie zu betrachten. Die wirtschaftlichen Vorteile eines Freihandelsabkommens lassen sich nur dann voll ausschöpfen, wenn Zoll-, Ursprungs- und Dokumentationsanforderungen frühzeitig und systematisch in die Vertrags- und Lieferkettenstruktur einbezogen werden.

11. Forderungsbeitreibung

Die erfolgreiche Durchsetzung offener Forderungen im Korea-Geschäft hängt in der Regel weniger von der rein rechtlichen Begründetheit der Forderung ab als von der wirtschaftlichen Lage des Schuldners und der praktischen Vollstreckbarkeit eines Urteils. Vor der Einleitung kostspieliger Maßnahmen empfiehlt sich daher eine sorgfältige wirtschaftliche und strategische Bewertung des Einzelfalls.

11.1 Außergerichtliche Forderungsdurchsetzung

Gerät ein koreanischer Geschäftspartner in Zahlungsrückstand, sollte zunächst versucht werden, in direkten Gesprächen eine einvernehmliche Lösung zu erreichen. Ansprechpartner sind in der Regel die kaufmännisch verantwortlichen Entscheidungsträger, in kleineren Unternehmen häufig unmittelbar die Eigentümer oder die Geschäftsleitung.

Außergerichtliche Verhandlungen können insbesondere darauf abzielen:

- die Ursachen der Nichtzahlung zu klären,
- Zahlungspläne oder Ratenzahlungen zu vereinbaren,
- zusätzliche Sicherheiten zu erhalten oder
- bestehende Geschäftsbeziehungen geordnet fortzuführen.

Auch wirtschaftlich unvollständige Lösungen können im Einzelfall sinnvoll sein. Eine zeitnahe Teilzahlung oder ein realistischer Vergleich ist häufig wirtschaftlich vorteilhafter als ein langwieriger und kostspieliger Rechtsstreit mit ungewissem Vollstreckungsergebnis.

SWITZERLAND
GLOBAL
ENTERPRISE

enabling new business



Südkorea ist ein attraktiver und zugleich anspruchsvoller Markt. Mit lokaler Expertise und einem starken Netzwerk unterstützen Switzerland Global Enterprise und der Swiss Business Hub Korea Schweizer Unternehmen dabei, ihre Geschäftschancen erfolgreich zu nutzen.

Andrea Clementi
Head of Swiss Business Hub Korea

Mehr erfahren

s-ge.com

Im koreanischen Geschäftsalltag wird die Einschaltung von Rechtsanwälten oder Gerichten vielfach als erhebliche Belastung der Geschäftsbeziehung wahrgenommen. Vor der Einleitung förmlicher Maßnahmen empfiehlt sich daher in der Regel ein ernsthafter Versuch, die Angelegenheit außergerichtlich zu klären, sofern realistische Erfolgsaussichten bestehen.

11.2 Wirtschaftliche Vorprüfung und Bonitätsanalyse

Führen außergerichtliche Gespräche nicht innerhalb angemessener Zeit zum Erfolg oder gibt es Anzeichen für Zahlungsunwilligkeit oder für wirtschaftliche Schwierigkeiten des Schuldners, sollte vor der Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens geprüft werden, ob eine spätere Vollstreckung wirtschaftlich überhaupt Erfolg verspricht. Die wesentlichen Fragen sind:

- Verfügt der Schuldner über pfändbare oder verwertbare Vermögenswerte?
- Bestehen bereits erhebliche Vorbelastungen oder Sicherungsrechte Dritter?
- Gibt es Anzeichen für Liquiditätsprobleme oder Überschuldung?
- Besteht eine realistische Möglichkeit, ein Gerichtsurteil tatsächlich zu vollstrecken?

Zur Vorbereitung dieser Bewertung empfiehlt es sich in der Regel, verfügbare Handels- und Bonitätsauskünfte einzuholen (Abschnitt 5 dieses Kapitels) und öffentlich zugängliche Unternehmens- und Registerinformationen strukturiert zu prüfen.

Bei besonderem Informationsbedarf beachten Sie, dass der Zugang zu Finanz- und Kreditinformationen in Korea gesetzlichen Beschränkungen unterliegt und personenbezogene oder kreditbezogene Informationen nur unter bestimmten rechtlichen Voraussetzungen erhoben oder verarbeitet werden dürfen. Solche Recherchen sollten daher ausschließlich im Einklang mit den anwendbaren Datenschutz- und Kreditinformationsvorschriften erfolgen.

Ergibt die wirtschaftliche Prüfung keine realistische Aussicht auf Vollstreckung, sollte sorgfältig abgewogen werden, ob die Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens wirtschaftlich noch sinnvoll erscheint.

11.3 Gerichtliche Durchsetzung und Kosten-Nutzen-Analyse

Das koreanische Rechtssystem weist zahlreiche strukturelle Gemeinsamkeiten mit kontinentaleuropäischen Rechtsordnungen auf. Dennoch unterscheiden sich Verfahrenspraxis und Kostenstrukturen in manchen Punkten erheblich.

Anders als etwa in Deutschland gibt es in Korea grundsätzlich keine umfassende gesetzliche Gebührenordnung für Anwaltshonorare, die mit dem deutschen Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG) vergleichbar wäre. Anwaltshonorare werden in der Regel frei vereinbart. In Betracht kommen insbesondere:

- Stundenhonorare,
- Pauschalhonorare,
- projektbezogene Vergütungsmodelle und
- unter bestimmten Voraussetzungen erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile.

Die konkrete Honorarvereinbarung hängt in der Regel von der Komplexität, dem Streitwert, der Beweislage und den erwarteten Vollstreckungsaussichten ab. Gerade bei grenzüberschreitenden Forderungen führt ein Erfolg vor Gericht nicht automatisch zu einem wirtschaftlichen Erfolg. Es kommt darauf an, ob die zugesprochene Forderung tatsächlich realisiert werden kann. Vor der Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens empfiehlt sich daher eine Gesamtbetrachtung, die insbesondere folgende Faktoren berücksichtigt:

- die Höhe der Forderung,
- die zu erwartenden Anwaltshonorare und Gerichtskosten,
- Übersetzungs- und Sachverständigenkosten,
- Zeit- und Managementressourcen,
- die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Vollstreckung und
- die Auswirkungen auf bestehende Geschäftsbeziehungen und die Marktstellung.

Nicht jede rechtlich durchsetzbare Forderung lässt sich wirtschaftlich sinnvoll realisieren. Eine frühzeitige Kosten-Nutzen-Analyse ist deshalb ein wesentlicher Bestandteil eines professionellen Forderungsmanagements.

11.4 Vorläufige Sicherungsmaßnahmen

Besteht die Gefahr, dass der Schuldner Vermögenswerte beiseiteschafft oder eine spätere Vollstreckung erschwert wird, können nach koreanischem Recht vorläufige Sicherungsmaßnahmen in Betracht kommen. Dazu gehören insbesondere:

- *Provisional Attachment* (vorläufige Sicherung von Vermögenswerten oder Geldforderungen) und
- *Provisional Injunction* (einstweilige Regelungen zur Sicherung bestimmter Rechtspositionen).

Diese Instrumente weisen funktionale Parallelen zu deutschen Arrest- oder einstweiligen Verfügungsverfahren auf und können für die spätere Forderungsdurchsetzung von erheblicher praktischer Bedeutung sein.

Koreanische Gerichte verlangen jedoch in der Regel eine Sicherheitsleistung, um mögliche Schäden des Schuldners abzudecken, falls sich die Sicherungsmaßnahme später als unbegründet erweist. Höhe und Form dieser Sicherheitsleistung liegen grundsätzlich im Ermessen des Gerichts. Sie kann insbesondere erbracht werden durch:

- Barhinterlegungen oder
- Bürgschaftsversicherungen oder vergleichbare Versicherungs- oder Bürgschaftslösungen.

Die in Deutschland üblichen Bankgarantien sind in Korea als Sicherheitsleistung in solchen gerichtlichen Eilverfahren nicht gebräuchlich.

Gerade bei ausländischen Antragstellern können Gerichte teilweise höhere Anforderungen an die Sicherheitsleistung stellen, d. h. die Hinterlegung von Bargeld verlangen. Die dafür erforderliche Liquidität sollte daher frühzeitig berücksichtigt und in die wirtschaftliche Gesamtplanung einbezogen werden.

Ob eine vorläufige Sicherungsmaßnahme ratsam erscheint, hängt maßgeblich von der Vermögenslage des Schuldners, der Beweislage und der Dringlichkeit des Einzelfalls ab und sollte in der Regel gemeinsam mit einem in Korea tätigen Rechtsanwalt geprüft werden.

Unabhängig von der gewählten Strategie ist ein frühzeitiges, strukturiertes Forderungsmanagement in der Praxis meist erfolgversprechender als ein erst spät eingeleitetes Beitreibungsverfahren.

11.5 Anmerkung zur Praxis

In der praktischen Forderungsdurchsetzung können die freie Vereinbarung von Anwaltshonoraren und die mitunter erhebliche Dauer und Komplexität grenzüberschreitender Streitigkeiten wirtschaftliche Anreize setzen, die nicht unbedingt auf eine zügige Streitbeilegung gerichtet sind.

Nicht selten beziehen wirtschaftlich angeschlagene oder zahlungsunwillige Schuldner die zu erwartenden Verfahrens- und Vollstreckungskosten des Gläubigers ausdrücklich in ihre strategischen Überlegungen ein. Ziel kann es sein, durch umfangreiche Einwendungen, einen hohen Dokumentationsaufwand oder eine anderweitig streitintensive Verfahrensführung den zeitlichen und finanziellen Aufwand der Rechtsdurchsetzung zu erhöhen und so die wirtschaftliche Attraktivität einer Klage und/oder Vollstreckung zu verringern. Unabhängig von der materiellen Rechtslage kann dies dazu führen, dass die Rechtsverfolgungskosten und internen Ressourcen des Gläubigers in ein Missverhältnis zur wirtschaftlichen Bedeutung der Forderung geraten. Wie bereits ausgeführt, sollten vor der Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens daher sowohl die rechtlichen Erfolgsaussichten als auch die wirtschaftliche Durchsetzbarkeit der Forderung im konkreten Fall sorgfältig geprüft werden.

Im Korea-Geschäft hängt der wirtschaftliche Erfolg von der Qualität eines Produkts oder einer Dienstleistung und in erheblichem Maße von einer sorgfältigen Vertragsgestaltung, angemessenen Zahlungs- und Sicherungsmechanismen und einem konsequenten Forderungsmanagement ab.

Unternehmen sollten daher vor Aufnahme der Geschäftsbeziehung die erforderlichen wirtschaftlichen und rechtlichen Vorprüfungen durchführen und Waren oder Dienstleistungen grundsätzlich nur gegen Vorkasse oder gegen Sicherheiten liefern bzw. erbringen, die sich im Bedarfsfall tatsächlich und wirtschaftlich sinnvoll durchsetzen oder verwerten lassen.

Ebenso empfiehlt es sich, frühzeitig ein strukturiertes und zeitnahes Forderungsmanagement aufzubauen. In der Praxis erhöhen klare Zahlungsbedingungen, eine konsequente Überwachung von Zahlungsfristen und eine frühzeitige Reaktion auf Zahlungsverzug die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Realisierung von Forderungen erheblich und tragen dazu bei, wirtschaftliche Risiken im Korea-Geschäft langfristig zu verringern. Beachten Sie, dass aus koreanischer Sicht eine fehlende oder verzögerte Zahlungserinnerung so verstanden wird, dass Ihnen die Angelegenheit nicht so wichtig ist. Warum sollte sie dann für Ihren Schuldner wichtig sein?

D&A LLC · SEOUL

DACH-TEAM

Rechtsberatung, die Sie nie infrage stellen müssen.

Ausländische Unternehmen in Korea berichten uns immer wieder dieselben drei Sorgen: Rechnungen, die sich nicht nachvollziehen lassen, ein Team, das nur beim Erstgespräch ihre Sprache spricht, und Ratschläge, die zwar das Gesetz kennen, aber das Geschäft verfehlen. So arbeiten wir stattdessen.

01 **Transparente, detaillierte Abrechnung**
Vereinbarter Leistungsumfang vor Beginn der Arbeit, Rechnungen aufgeschlüsselt nach Datum, Aufgabe und Anwalt – und nur die Personen im Raum, die Ihr Fall tatsächlich braucht.

02 **Sprachgewandt in jeder Phase, nicht nur beim Erstgespräch**
Die Deutsch- und Englischsprechenden, die Sie zu Beginn kennenlernen, bearbeiten Ihre Akte bis zum Schluss – keine Übergabe an einen Junior-Anwalt, mit dem Sie nie gesprochen haben.

03 **Unternehmerisches Urteilsvermögen, nicht nur Paragrafen**
Jahrzehntelange Erfahrung sowohl in der DACH-Geschäftskultur als auch im koreanischen Recht sorgen für Ratschläge, die daran gemessen werden, was Ihr Geschäft tatsächlich voranbringt.



Jeeseon Choi
Leiterin, DACH-Team
jeeseon.choi@draju.com



Anton Schröder
Mitglied, DACH-Team
schroeder@draju.com



Joachim Nowak
Of Counsel, DACH-Team
nowak@draju.com

KONTAKT

7F–20F, Donghoon Tower, 317 Teheran-ro
Gangnam-gu, Seoul, 06151, Republik Korea
Tel. +82 (0)2 3016 9595 · www.draju.com

IV. Vertrieb über Handelsvertreter und Distributoren in Korea – rechtliche Struktur, operative Realität und regulatorische Risiken

1. Einleitung – die funktionale Bedeutung indirekter Markteintrittsmodelle

Der Vertrieb über lokale Vermittler ist für ausländische Unternehmen einer der effizientesten Wege, den koreanischen Markt in einem ersten Schritt zu erschließen. Formal handelt es sich um eine klassische Form indirekter Marktpräsenz, bei der ein koreanischer Handelsvertreter oder Distributor zwischen dem ausländischen Prinzipal und den lokalen Kunden steht.

Auf den ersten Blick wirkt diese Struktur risikomindernd. Der Prinzipal verzichtet auf eigene Infrastruktur, verringert die regulatorische Komplexität und nutzt die Marktkenntnis des lokalen Partners. In der Praxis ist diese scheinbare Risikoverlagerung jedoch häufig nicht mehr als eine Risikotransformation. Die operative Kontrolle wird teilweise aufgegeben, während zugleich neue Abhängigkeiten entstehen, die sich rechtlich und wirtschaftlich nur begrenzt steuern lassen.

So kann etwa ein Distributor mit etabliertem Kundennetzwerk kurzfristig Marktzugang schaffen. Zugleich entwickelt er durch seine Marktstellung faktisch eine Gatekeeper-Funktion. Im Konfliktfall kann dies dazu führen, dass der Prinzipal von seinem eigenen Markt abgeschnitten wird, obwohl vertragliche Rechte formal fortbestehen.

Vor diesem Hintergrund sollten die Auswahl und die vertragliche Einbindung von Handelsvertretern und Distributoren als strategische Strukturentscheidung behandelt werden.

2. Strukturelle Unterschiede – Handelsvertreter vs. Distributor

Die rechtliche und wirtschaftliche Unterscheidung zwischen Handelsvertreter und Distributor (Vertragshändler) ist im koreanischen Recht asymmetrisch geregelt. Handelsvertreter (*daerisang*) ist, wer als selbständiger Gewerbetreibender ständig mit der Vermittlung von Geschäften für einen Unternehmer oder mit deren Abschluss in dessen Namen betraut ist. Der Distributor ist dagegen im *Commercial Act* nicht als eigene Rechtsfigur geregelt. Sein Verhältnis zum Prinzipal richtet sich jedoch nach dem Vertrag, den allgemeinen Regeln des Kaufrechts und dem *Fair Agency Transactions Act* (Näheres zum Vertriebsverhältnis mit einem Distributor in Kapitel VII (Das koreanische Wettbewerbsrecht), Abschnitt 7.1). Diese unterschiedliche gesetzliche Grundlage wirkt sich auch auf die Beendigung des Verhältnisses aus (Abschnitt 4 dieses Kapitels).

Der Handelsvertreter vermittelt Geschäfte im Namen und für Rechnung des Prinzipals. Er wird damit funktional Teil der Vertriebsorganisation des Prinzipals, ohne jedoch in sie eingegliedert zu sein. Seine Tätigkeit ist auf Vermittlung gerichtet, während die Vertragsbeziehung zum Kunden beim Prinzipal verbleibt.

Der Distributor kauft dagegen Produkte im eigenen Namen und für eigene Rechnung und verkauft sie weiter. Formal entsteht dadurch eine eigenständige Marktstellung, die den Prinzipal vom Endkunden entkoppelt.
Dieser formale Unterschied hat erhebliche praktische Folgen. Während der Prinzipal beim Handelsvertreter direkten Einfluss auf die Kundenbeziehung behält, verliert er ihn beim Distributor weitgehend. Zugleich verschiebt sich das wirtschaftliche Risiko. Beim Distributor trägt dieser das Absatzrisiko, während das Risiko beim Handelsvertreter in größerem Umfang beim Prinzipal verbleibt.

In der Praxis verschwimmen diese Grenzen jedoch häufig. Distributoren handeln mitunter wie Handelsvertreter, während Handelsvertreter faktisch als eigenständige Distributoren auftreten. Solche hybriden Gestaltungen bergen erhebliche rechtliche Risiken, insbesondere im Hinblick auf das Wettbewerbsrecht und die steuerliche Einordnung.

Handelsvertreter und Distributor im Vergleich

Handelsvertreter
대리상 (daerisang) – §87 Koreanisches Handelsgesetzbuch (상법)

Handelt
Im Namen und für Rechnung des Prinzipals

Vertragspartner des Kunden
der Prinzipal

Eigentum an der Ware
verbleibt beim Prinzipal

Handelsrisiko
trägt der Prinzipal

Vergütung
Provision

BEENDIGUNG
Gesetzlicher Ausgleichsanspruch gemäß §92-2 Handelsgesetzbuch (상법)

VS

Distributor
대리점 (daerijeom) – autorisierter Händler

Handelt
Im eigenen Namen und auf eigene Rechnung

Vertragspartner des Kunden
der Distributor

Eigentum an der Ware
geht auf den Distributor über

Handelsrisiko
trägt der Distributor

Vergütung
Handelsspanne (Einkaufs-/Wiederverkaufspreis)

BEENDIGUNG
Kein gesetzlicher Ausgleichsanspruch (Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs)

In der Praxis verschwimmen die Grenzen – die vertragliche Bezeichnung ist nicht entscheidend
Entscheidend ist die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit (Substance over Form) – siehe Abschnitt 2

Schaubild: Handelsvertreter und Distributor im Vergleich

3. Rechte und Pflichten – strukturelle Balance und praktische Asymmetrien

3.1 Pflichten des Handelsvertreters / Distributors

Formal ist der Handelsvertreter verpflichtet, sich um den Absatz der Produkte zu bemühen, den Prinzipal über seine Tätigkeit zu informieren und die Interessen des Prinzipals nach Treu und Glauben zu wahren. Hinzu kommen Pflichten zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen und wettbewerbsrechtliche Treuepflichten.

Der Distributor unterliegt vergleichbaren, aber weniger umfassend kodifizierten Pflichten. Seine Verpflichtungen ergeben sich in erster Linie aus dem Vertrag und weniger aus gesetzlichen Leitbildern. In der Praxis zeigt sich jedoch eine strukturelle Asymmetrie. Der Handelsvertreter oder Distributor kontrolliert in der Regel den Zugang zum Markt, zu den Kunden und zu lokalen Netzwerken. Diese faktische Kontrolle kann den formalen Pflichtenrahmen überlagern.

Ein typisches Beispiel ist die Informationsasymmetrie. Während der Handelsvertreter verpflichtet ist, den Prinzipal zu informieren, entscheidet er in der Praxis, welche Informationen weitergegeben werden. Diese selektive Weitergabe von Informationen kann die Möglichkeiten des Prinzipals, das Verhältnis zu steuern, erheblich einschränken.

3.2 Pflichten des Prinzipals

Der Prinzipal ist verpflichtet, den Handelsvertreter zu unterstützen, ihn über relevante Entwicklungen zu informieren und insbesondere die wirtschaftlichen Ergebnisse seiner Tätigkeit transparent zu machen. Dazu gehören auch Informationen über abgeschlossene Geschäfte und deren wirtschaftliche Auswirkungen.

In der Praxis wird diese Pflicht häufig unterschätzt. Der Handelsvertreter ist darauf angewiesen, dass seine Tätigkeit nachvollziehbar bewertet wird. Fehlt diese Transparenz, entstehen schnell Konflikte, insbesondere im Hinblick auf Provisionsansprüche.

Ein weiterer kritischer Punkt ist die Gestaltung der Vergütung. Sie ist formal frei verhandelbar, unterliegt in der Praxis aber, insbesondere in konzerninternen Strukturen, der Überprüfung durch die Steuerbehörden. Wie in Kapitel V (Präsenz in Korea), Abschnitte 2.3.3 und 3.8, dargelegt, prüft die koreanische Steuerbehörde konzerninterne Vergütungen nach dem *Adjustment of International Taxes Act* auf Fremdvergleichskonformität. Dies gilt in gleicher Weise für Provisionssätze gegenüber einem konzernverbundenen Handelsvertreter oder Distributor. Unangemessene Provisionsregelungen können zu steuerlichen Korrekturen führen.

4. Vertragsbeendigung – rechtliche Struktur und wirtschaftliche Realität

Die Beendigung von Vertriebsverhältnissen gehört zu den kritischsten Punkten. Formal sind Vertragslaufzeiten frei gestaltbar, und auch Kündigungsrechte lassen sich weitgehend vereinbaren. In der Praxis führt die Beendigung eines erfolgreichen Vertriebsverhältnisses jedoch meist zu erheblichen Konflikten.

Besonders relevant ist der gesetzliche Ausgleichsanspruch (Art. 92-2 *Commercial Act*). Er beruht auf dem Gedanken, dass der Handelsvertreter durch seine Tätigkeit einen Kundenstamm aufgebaut hat, von dem der Prinzipal auch nach Vertragsende weiter profitiert. Der Ausgleich orientiert sich typischerweise am durchschnittlichen Provisionsniveau der letzten Jahre. Der Anspruch ist auf die durchschnittliche Jahresvergütung der letzten fünf Vertragsjahre begrenzt (Art. 92-2 Abs. 2 *Commercial Act*) und erlischt bereits sechs Monate nach Beendigung des Vertrags, wenn er nicht geltend gemacht wird (Art. 92-2 Abs. 3 *Commercial Act*). Diese sehr kurze Ausschlussfrist wird in der Praxis häufig übersehen. In seiner Grundkonzeption wurde der Anspruch dem deutschen Handelsgesetzbuch (HGB) nachgebildet, die koreanische Regelung hat sich seitdem jedoch eigenständig entwickelt.

Nach seinem Wortlaut steht dieser Anspruch ausschließlich einem *daerisang* (Handelsvertreter) zu, also demjenigen, der im Namen des Prinzipals handelt. Der koreanische Supreme Court hat jedoch in seinem Urteil vom 14. Februar 2013 (Az. 2011Da28342) bestätigt, dass die Vorschrift über den Ausgleichsanspruch *mutatis mutandis* auf einen Wiederverkäufer anwendbar sein kann, der Waren im eigenen Namen kauft und weiterverkauft, sofern bestimmte

Kriterien erfüllt sind. Je nach Sachverhalt im Verhältnis zum Prinzipal kann ein Distributor daher einen Ausgleichsanspruch geltend machen.

> **Praxistipp:** Prüfen Sie bei Vertragsende sowohl, wie das Vertriebsverhältnis im Vertrag bezeichnet ist, als auch, wie es tatsächlich gelebt wurde. Ein als „Distributorvertrag" überschriebener Vertrag, in dem der Partner faktisch wie ein Handelsvertreter des Prinzipals handelt, kann von einem koreanischen Gericht als *daerisang*-Verhältnis (Handelsvertreterverhältnis) umqualifiziert werden, mit der Folge eines Ausgleichsanspruchs, den keine der Parteien eingeplant hatte. Die vertragliche Bezeichnung bietet damit in keiner Richtung verlässlichen Schutz.

Für den Prinzipal entsteht hier ein erhebliches wirtschaftliches Risiko. Selbst bei rechtlich einwandfreier Vertragsgestaltung kann die Beendigung mit beträchtlichen finanziellen Belastungen verbunden sein.

Noch schwerer wiegen jedoch die faktischen Risiken. In der Praxis reagieren ehemalige Distributoren oder Handelsvertreter häufig mit Gegenmaßnahmen, die über die vertragliche Ebene hinausgehen. Dazu gehören etwa:

- Aufnahme konkurrierender Produkte
- Blockade des Marktzugangs
- Einflussnahme auf Kunden oder Vertriebskanäle
- Einschränkung von Marketingmaßnahmen

Diese Maßnahmen bewegen sich oft in einer Grauzone und lassen sich mit rechtlichen Mitteln nur schwer wirksam unterbinden.

Beispiele aus der Praxis zeigen, dass ehemalige Distributoren ihre Marktstellung nutzen, um neuen Vertriebspartnern den Zugang zu wesentlichen Plattformen oder Kunden zu erschweren. Die Rechtsdurchsetzung ist in solchen Fällen häufig langwierig und wirtschaftlich ineffizient.

5. Die zentrale Rolle der Korea Fair Trade Commission (KFTC)

Zu den Besonderheiten des koreanischen Marktes gehört die starke Rolle der koreanischen Wettbewerbsbehörde, der Korea Fair Trade Commission (KFTC).

Formal unterliegt die Vertragsgestaltung der Privatautonomie. In der Praxis wird sie jedoch durch das koreanische Wettbewerbsrecht erheblich eingeschränkt. Die allgemeine Grundlage bildet der *Monopoly Regulation and Fair Trade Act* (MRFTA), der den Missbrauch einer überlegenen Verhandlungsposition als unlautere Geschäftspraktik verbietet (Art. 45 MRFTA). Dieses Konzept beruht auf der Annahme, dass eine wirtschaftlich stärkere Vertragspartei ihre Position auch dann missbrauchen kann, wenn formal eine vertragliche Vereinbarung besteht. Die KFTC greift daher auch in Konstellationen ein, die aus europäischer Sicht als zulässige Vertragsgestaltung erscheinen würden. Die Fallgruppen und Geldbußen zu diesem Verbot behandelt Kapitel VII, Abschnitt 6.

Für Vertriebsverhältnisse wurde diese allgemeine Grundlage 2015 durch ein eigenes Spezialgesetz verschärft und konkretisiert: den *Fair Agency Transactions Act* (den „*Agency Act*“). Der Name täuscht über die Reichweite des Gesetzes. Trotz seines Titels ist der *Agency Act* nicht auf Handelsvertreter im engeren Sinne (Art. 87 *Commercial Act*) beschränkt. Er erfasst jeden Lieferanten, der Waren oder Dienstleistungen über einen wirtschaftlich abhängigen Wiederverkäufer vertreibt, unabhängig davon, ob der Wiederverkäufer vertraglich als Handelsvertreter, Distributor, Vertragshändler oder schlicht als Agentur bezeichnet wird.

Der Auslöser – der Fall Namyang Dairy. In Korea wird das Gesetz bis heute umgangssprachlich *Namyang Dairy Act* genannt, weil seine Entstehung unmittelbar auf einen konkreten Skandal zurückgeht, der im Einzelnen überwiegend nur in koreanischen Quellen dokumentiert ist. Am 4. Mai 2013 wurde ein Mitschnitt veröffentlicht, in dem ein Vertriebsmitarbeiter des Molkereikonzerns Namyang Dairy einen Distributor unter massiven Beschimpfungen drängte, Ware weit über den tatsächlichen Bedarf hinaus abzunehmen, eine Praxis, die in Korea als „밀어내기“ bekannt wurde (wörtlich „Hinausdrücken“, der Sache nach erzwungenes Abladen von Ware). Drei Tage später, am 7. Mai 2013,

folgten ein zweiter Mitschnitt und Überweisungsbelege, die bewiesen, dass Distributoren zusätzlich gedrängt wurden, Vertriebsmitarbeitern informelle „Zuwendungen“ zu zahlen. Statt sich zu entschuldigen, verklagte Namyang Dairy die betroffenen Distributoren zunächst wegen übler Nachrede. Erst nach anhaltendem öffentlichem Druck folgte eine Entschuldigung, während die Verträge von Distributoren, die sich öffentlich beschwert hatten, anschließend zur Vergeltung gekündigt wurden. Der Aktienkurs des Unternehmens brach von einem Höchststand von rund KRW 1.165.000 auf rund KRW 850.000 ein, begleitet von einem Verbraucherboykott, dessen Folgen bis heute anhalten. Innerhalb von zwei Jahren führte der Fall zur Verabschiedung des *Agency Act*, der am 23. Dezember 2016 in Kraft trat.

Der gesetzliche Katalog verbotener Praktiken. Der *Agency Act* nennt sieben konkrete Verbote: Kaufzwang (Art. 6), das Erzwingen wirtschaftlicher Vorteile wie Geld, Waren oder Dienstleistungen (Art. 7), das Erzwingen von Absatzzielen (Art. 8), das Zufügen von Nachteilen (Art. 9), die Einmischung in die Geschäftsführung des Vertriebspartners (Art. 10), die Verweigerung oder Umgehung berechtigter Anfragen zur Bestätigung von Bestellungen (Art. 11) sowie Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Distributor, der ein Schlichtungsverfahren eingeleitet oder eine Beschwerde eingereicht hat (Art. 12).

Besonders kritisch sind in diesem Zusammenhang außerdem Exklusivitätsvereinbarungen, Mindestabnahmemengen, Gebietsbeschränkungen und die vertikale Preisbindung. Aus Sicht des Prinzipals sind diese Instrumente oft notwendig, um den Vertrieb zu steuern. Aus Sicht der KFTC können sie jedoch als unzulässige Wettbewerbsbeschränkung oder als Missbrauch einer überlegenen Verhandlungsposition eingestuft werden.

Anwendungsgrenzen des *Agency Act*. Für ausländische Prinzipale ist eine Ausnahme relevant. Das Gesetz findet keine Anwendung, wenn der Lieferant selbst ein kleines oder mittleres Unternehmen im Sinne der koreanischen KMU-Definition ist, wenn der Distributor kein kleines oder mittleres Unternehmen ist oder wenn der Lieferant im konkreten Verhältnis keine überlegene Verhandlungsposition hat. Ein kleinerer deutscher oder österreichischer Mittelständler, der über einen großen, etablierten koreanischen Handelspartner vertreibt, unterliegt dem *Agency Act* daher in bestimmten Konstellationen

möglicherweise gar nicht. Die allgemeine Missbrauchskontrolle bleibt davon jedoch unberührt.

> **Praxistipp:** Prüfen Sie bei Vertragsschluss, welche der sieben Verbote (Art. 6 bis 12 *Agency Act*) durch übliche interne Vertriebssteuerungsinstrumente (Absatzziele, Bonusstaffeln, Sortimentsvorgaben) ausgelöst werden könnten, und lassen Sie diese von einem koreanischen Rechtsanwalt gegenprüfen. Was im DACH-Vertrieb als normale Steuerung gilt, kann in Korea als Erzwingen von Absatzzielen oder als Kaufzwang eingestuft werden.

Diese Regeln gelten unabhängig von der Rechtswahl. Auch wenn ein Vertrag deutschem oder österreichischem Recht unterliegt, können die koreanischen wettbewerbsrechtlichen Vorschriften anwendbar bleiben.

Eine Vertragsgestaltung ohne Einbindung lokaler rechtlicher Expertise ist daher in der Regel unzureichend.

SÜDKOREA – GESETZ ÜBER FAIRNESS IM VERTRIEBSGESCHÄFT (AGENCY ACT)

Verbotene Praktiken gegenüber Vertriebspartnern

Der gesetzliche Katalog des Agency Act mit sieben verbotenen Praktiken sowie die Vertriebsinstrumente, die von der KFTC am häufigsten geprüft werden.

Der gesetzliche Katalog – Artikel 6 bis 12

Art. 6 Erzwungene Käufe
Den Vertriebspartner zum Kauf von Waren oder Dienstleistungen zu zwingen, die er nicht bestellt hat.

Art. 7 Erzwingung wirtschaftlicher Vorteile
Erzwingung wirtschaftlicher Vorteile wie Geld, Waren oder Dienstleistungen vom Vertriebspartner.

Art. 8 Erzwungene Absatzziele
Den Vertriebspartner zur Erfüllung auferlegter Absatzziele zu zwingen.

Art. 9 Auferlegung von Nachteilen
Auferlegung von Nachteilen gegenüber dem Vertriebspartner.

Art. 10 Einmischung in die Geschäftsführung
Einmischung in die Geschäftsführung des Vertriebspartners.

Art. 11 Verweigerung oder Umgehung von Auftragsbestätigungen
Verweigerung oder Umgehung rechtmäßiger Auftragsbestätigungen.

Art. 12 Vergeltungsmaßnahmen
Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Vertriebspartner, der ein Schlichtungsverfahren oder eine Beschwerde eingeleitet hat.

Instrumente unter besonderer Beobachtung

Über den gesetzlichen Katalog hinaus werden diese Vertriebsinstrumente je nach Perspektive sehr unterschiedlich beurteilt.

- **Exklusivitätsvereinbarungen**
- **Mindestabnahmemengen**
- **Gebietsbeschränkungen**
- **Preisvorgaben**

Perspektive des Prinzipals
Oft notwendige Instrumente zur Steuerung des Vertriebs.

Perspektive der KFTC
Kann als unzulässige Wettbewerbsbeschränkung oder als Missbrauch einer überlegenen Verhandlungsposition eingestuft werden.

6. Strukturelle Risiken für den Prinzipal

Das Zusammenwirken von vertraglicher Abhängigkeit, faktischer Marktkontrolle des Partners und regulatorischen Beschränkungen führt zu spezifischen Risiken für den ausländischen Prinzipal. Diese Risiken zeigen sich vor allem in drei Bereichen: erstens in der Abhängigkeit vom Vertriebspartner, der den Zugang zum Markt kontrolliert (Abschnitt 1 dieses Kapitels), zweitens in der eingeschränkten Steuerungsfähigkeit, insbesondere aufgrund der wettbewerbsrechtlichen Vorgaben des *Agency Act* und des MRFTA (Abschnitt 5 dieses Kapitels), und drittens in den Beendigungsrisiken, die sowohl rechtlicher als auch faktischer Natur sind (Abschnitt 4 dieses Kapitels).

Ein besonders relevantes Phänomen ist das „**Dilemma des Handelsvertreters**". Ein erfolgreicher Handelsvertreter wird für den Prinzipal wertvoll, zugleich steigt aber das Risiko, dass der Prinzipal den Markt selbst bearbeiten will. Diese Interessenlage führt nahezu zwangsläufig zu Konflikten, die bei unzureichender Vorbereitung erheblichen wirtschaftlichen Schaden verursachen können.

7. Fazit – Struktur vor Geschwindigkeit

Der Vertrieb über Handelsvertreter und Distributoren bietet erhebliche Vorteile für den Markteintritt in Korea, ist aber mit komplexen rechtlichen und operativen Risiken verbunden. Eine formale Vertragsgestaltung allein reicht nicht aus. Rechtliche Struktur, wirtschaftliche Realität und regulatorisches Umfeld müssen übereinstimmen.

Vor allem die Rolle der KFTC macht es erforderlich, Vertriebsstrukturen nicht nur wirtschaftlich, sondern auch wettbewerbsrechtlich zu durchdenken. Für den Prinzipal bedeutet dies, dass die Geschwindigkeit des Markteintritts nicht zulasten der strukturellen Stabilität gehen darf. Eine sorgfältige Auswahl des Partners, eine präzise Vertragsgestaltung und ein tiefes Verständnis des regulatorischen Rahmens sind Voraussetzung für einen nachhaltigen Markterfolg.

> **Praxistipp:** Der Fall Namyang Dairy zeigt, dass die größte Gefahr für einen Prinzipal in Korea selten die Vertragsklausel ist, die er übersehen hat, sondern häufiger das Verhalten seines eigenen Vertriebspersonals gegenüber dem lokalen Partner. Schulen Sie Ihre koreanische

Vertriebsorganisation aktiv zu den Grenzen des *Agency Act*. Die Reputationskosten eines öffentlich gewordenen Konflikts übersteigen jede Geldbuße der KFTC in der Regel um ein Vielfaches.

CBBL
CROSS BORDER BUSINESS LAWYERS

Die führenden deutschsprachigen Kanzleien weltweit

unabhängig, unternehmerisch, lösungsorientiert

5 Kontinente – 65 Länder

- Ihre Spezialisten im grenzüberschreitenden Wirtschaftsverkehr
- Mittelstands- und lösungsorientierte juristische Beratung in 65 Ländern weltweit
- Ihre Ansprechpartner im Ausland für Geschäftsführung, Personal- und Rechtsabteilung

CBBL – Das einzige weltweite Netzwerk deutschsprachiger Wirtschaftskanzleien im Ausland

www.cbbl-lawyers.de

V. Präsenz in Korea – rechtliche Struktur, wirtschaftliche Realität und operative Kontrolle

1. Einleitung

1.1 Das System der Markteintrittsformen und ihre funktionale Bedeutung

Der Markteintritt eines ausländischen Unternehmens in Korea erfolgt über eine Reihe unterschiedlicher Präsenzformen, die jeweils eigene rechtliche, steuerliche und operative Folgen haben. Den Ausgangspunkt bilden drei klassische Modelle: die Repräsentanz, die Zweigniederlassung und die Tochtergesellschaft in Form einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) oder Aktiengesellschaft. Daneben stehen hybride oder indirekte Modelle, insbesondere Joint Ventures oder Beteiligungserwerbe, die den Markteintritt funktional anders strukturieren.

Die Wahl zwischen diesen Modellen bestimmt, wie ein Unternehmen in Korea rechtlich wahrgenommen wird, wie Risiken verteilt werden und insbesondere, wo ein steuerlicher Anknüpfungspunkt entsteht. Die rechtliche Struktur ist dabei nur der Ausgangspunkt. Es kommt stets darauf an, wie diese Struktur in der Praxis gelebt wird (***Grundsatz: Substance over Form***). Diese wirtschaftliche Betrachtungsweise ist auch in Deutschland ein Grundsatz des Bilanz-, Handels- und Steuerrechts, nach dem bilanzielle Sachverhalte im Zweifel nach ihrem wirtschaftlichen Gehalt und nicht nach ihrer Form zu beurteilen sind. Dieser Grundsatz zieht sich durch das gesamte Kapitel und wird in Abschnitt 1.7 dieses Kapitels wieder aufgegriffen.

1.2 Indirekte Marktpräsenz – das Delegiertenmodell und Freelancer-Strukturen

Neben den klassischen Präsenzformen gibt es faktische Markteintrittsmodelle, die formal keine eigene Präsenz begründen, wirtschaftlich aber auf eine solche hinauslaufen. Ein typisches Beispiel ist das Delegiertenmodell, bei dem ein

Vertreter eines ausländischen Unternehmens nicht unmittelbar von diesem, sondern von einem koreanischen Unternehmen angestellt ist.

Formal besteht bei dieser Gestaltung keine Präsenz des ausländischen Unternehmens. Die wirtschaftliche Realität kann jedoch anders aussehen. Arbeitet der Delegierte ausschließlich oder überwiegend im Interesse des ausländischen Unternehmens, vertreibt er dessen Produkte oder setzt er dessen Marktstrategie um, entsteht funktional eine Verlängerung der ausländischen Organisation nach Korea.

Die rechtliche Beurteilung solcher Modelle richtet sich deshalb nicht nach der formalen Anstellungssituation, sondern nach der tatsächlichen Tätigkeit. Sobald diese Tätigkeit als vertriebsbezogen oder marktgerichtet eingestuft wird, rückt die Frage einer Betriebsstätte in den Vordergrund. Schon eine Person, die dauerhaft für ein Unternehmen tätig ist und im Markt wesentliche Funktionen wahrnimmt, kann eine steuerliche Präsenz begründen (Art. 5 der einschlägigen Doppelbesteuerungsabkommen).

Ist etwa ein in Korea tätiger Vertreter faktisch in die Vertriebsstruktur des ausländischen Unternehmens eingebunden, nimmt er an internen Abstimmungen teil und arbeitet er nach dessen Weisungen, werden ihn die Steuerbehörden nicht mehr als unabhängigen Dritten, sondern als Teil der Organisation ansehen. Die Folge ist eine mögliche Besteuerung der in Korea erzielten Umsätze (Mehrwertsteuer und Körperschaftsteuer).

Vor diesem Hintergrund werden in der Praxis häufig Freelancer-Strukturen genutzt. Sie dienen dazu, den anfänglichen Markteintritt flexibel zu halten, ohne die Schwelle zur steuerlichen Präsenz zu überschreiten. Die Stabilität dieses Modells hängt allerdings vollständig davon ab, ob die operative Trennung zwischen dem ausländischen Unternehmen und dem Freelancer tatsächlich eingehalten wird. Sobald der Freelancer funktional wie ein Arbeitnehmer agiert, verliert die formale Struktur ihre Schutzwirkung.

1.3 Klassische Präsenzformen – eine systematische Einordnung

Die klassischen Präsenzformen in Korea lassen sich funktional danach unterscheiden, ob sie eine eigene rechtliche Einheit begründen und ob sie zur Gewinnerzielung eingesetzt werden können.

Die **Repräsentanz** ist die minimale Präsenzform. Rechtlich ist sie nicht auf Gewinnerzielung ausgerichtet und dient in erster Linie vorbereitenden oder unterstützenden Tätigkeiten. Ihre Attraktivität liegt in ihrer geringen regulatorischen Komplexität. Gerade aus diesem Umstand ergeben sich jedoch ihre Grenzen. Sobald operative, insbesondere umsatzgenerierende Tätigkeiten aufgenommen werden, geht die Repräsentanz über ihre Funktion hinaus.

Die **Zweigniederlassung** (auch Auslandsfiliale oder Branch Office) ist dagegen keine selbständige juristische Person, sondern rechtlich Teil des ausländischen Unternehmens. Das hat eine unmittelbare Haftung zur Folge, ermöglicht aber zugleich eine direkte operative Tätigkeit im Markt. Die Zweigniederlassung ist damit ein Instrument für Unternehmen, die eine klare Marktpräsenz anstreben, ohne eine eigene Gesellschaft zu gründen. Für Banken oder Rückversicherer kann dies Teil des Geschäftsmodells sein. Viele produzierende Unternehmen scheuen jedoch die Haftung der DACH-Muttergesellschaft für die Tätigkeit der koreanischen Zweigniederlassung, die sich von den DACH-Ländern aus nicht kontrollieren lässt.

Die **Tochtergesellschaft**, typischerweise in Form einer GmbH (Yuhan Hoesa) oder einer Aktiengesellschaft (Jusik Hoesa), ist die stärkste Form institutioneller Präsenz. Sie schafft eine rechtlich selbständige Einheit, die sowohl operative Tätigkeiten ausüben als auch Risiken abschirmen kann. Diese Struktur wird insbesondere dann relevant, wenn langfristige Marktaktivitäten geplant sind oder lokale Partner eingebunden werden sollen.

Die klassischen Formen der Marktpräsenz im Vergleich

Repräsentanzbüro *Liaison Office*	
Eigene Rechtspersönlichkeit	Nein
Haftung	Keine eigene Geschäftstätigkeit, daher trägt die Muttergesellschaft die Haftung
Steuerliche Präsenz	Keine – solange keine Vertriebstätigkeit ausgeübt wird (Abschnitt 2.1.5)
Governance-Komplexität	Minimal
Typischer Einsatz	Marktbeobachtung, Sourcing, Vorbereitung

Zweigniederlassung *Branch*	
Eigene Rechtspersönlichkeit	Nein – Teil der Muttergesellschaft
Haftung	Unmittelbare Durchgriffshaftung der Muttergesellschaft
Steuerliche Präsenz	Ja, als Betriebsstätte der Muttergesellschaft
Governance-Komplexität	Gering, jedoch Offenlegung der Geschäftsführung der Muttergesellschaft erforderlich
Typischer Einsatz	Unmittelbare Markttätigkeit ohne eigene Rechtsperson, z. B. Banken

Gesellschaft mit beschränkter Haftung *Yuhan Hoesa*	
Eigene Rechtspersönlichkeit	Ja
Haftung	Beschränkt auf die Gesellschaft
Steuerliche Präsenz	Ja, eigenständiges Steuersubjekt
Governance-Komplexität	Moderat, vertraglich flexibel gestaltbar
Typischer Einsatz	Eigener Vertrieb, dauerhafte Marktpräsenz

Aktiengesellschaft *Jusik Hoesa*	
Eigene Rechtspersönlichkeit	Ja
Haftung	Beschränkt auf die Gesellschaft
Steuerliche Präsenz	Ja, eigenständiges Steuersubjekt
Governance-Komplexität	Skalierbar – Vorstand und Abschlussprüfer ab Kapitalschwelle verpflichtend (2.4.1)
Typischer Einsatz	Größere, kapitalmarktorientierte Strukturen, Pflichtform für Banken und Versicherer

Schaubild: Die vier klassischen Präsenzformen im Vergleich

1.4 Der gesellschaftsrechtliche Rahmen und seine funktionale Entwicklung

Das koreanische Gesellschaftsrecht ist historisch stark vom kontinentaleuropäischen, insbesondere vom deutschen Recht geprägt. Diese Herkunft erklärt die strukturelle Nähe zu vertrauten Rechtsformen, aber auch bestimmte Abweichungen in der praktischen Anwendung. Die Entwicklung der letzten anderthalb Jahrzehnte zeigt in der Praxis eine deutliche Verschiebung weg von der Aktiengesellschaft hin zur GmbH. Während Letztere früher eine untergeordnete Rolle spielte, haben gesetzliche Reformen sie flexibler und attraktiver gemacht. Heute bietet sie ausländischen Investoren eine ausgewogene Verbindung aus rechtlicher Kontrolle, beschränkter Haftung und einer vergleichsweise einfachen Governance-Struktur. Die Aktiengesellschaft ist dagegen stärker formalisiert und eignet sich insbesondere für größere Strukturen oder solche mit mehreren Investoren. Ihre Governance ist institutionell geprägt, was sie stabil, zugleich aber weniger flexibel macht.

In der Praxis hängt die Wahl zwischen diesen beiden Formen in erster Linie davon ab, wie die Governance organisiert werden soll. Die GmbH lässt eine stärkere vertragliche Gestaltung zu, während die Aktiengesellschaft stärker durch ihre Struktur geprägt ist.

1.5 Joint Ventures und Beteiligungsmodelle – zwischen Strategie und Risiko

Neben dem eigenständigen Markteintritt ist das Joint Venture eine alternative Struktur, bei der der Marktzugang gemeinsam mit einem koreanischen Partner erreicht wird. Formal handelt es sich dabei praktisch um eine Kapitalgesellschaft. Funktional ist es eine langfristige Kooperation zweier Parteien mit teilweise divergierenden Interessen. Seine Attraktivität liegt in der Verbindung von lokalem Marktzugang und internationaler Expertise.

Zu den strukturellen Ursachen der dabei entstehenden Spannungen gehören das Auseinanderfallen von formaler Kontrolle und operativer Realität, Informationsasymmetrien, Pattsituationen, kulturelle Unterschiede und nicht zuletzt die Frage der Nachfolge, wenn ein Gesellschafter eine natürliche Person ist. Sie werden in Abschnitt 3 dieses Kapitels (Joint-Venture-Konflikte in Korea) ausführlich behandelt und hier nicht vorweggenommen.

Für die Wahl zwischen den Präsenzformen genügt an dieser Stelle der Hinweis, dass Joint Ventures wegen des laufenden Abstimmungsaufwands und des strukturellen Konfliktpotenzials in der Regel die kostenintensivste Form des Markteintritts sind. Der Grund liegt weniger in der Gründung selbst (auch wenn ein Joint-Venture-Vertrag sie deutlich verteuert) als in der laufenden Steuerung, der Komplexität der Entscheidungsprozesse und den potenziellen Konfliktkosten.

1.6 Unternehmenserwerb und M&A – unmittelbarer Marktzugang

Der Erwerb eines bestehenden Unternehmens oder einer Beteiligung daran ist eine weitere Form des Markteintritts. Anders als eine Neugründung greift er auf bestehende Strukturen zurück, was einen sofortigen Zugang zum Markt ermöglicht. Rechtlich wird er entweder durch den Erwerb von Anteilen, den Erwerb von Vermögenswerten oder den Erwerb von Geschäftsbereichen umgesetzt. In allen Fällen ist eine umfassende *Due Diligence* erforderlich, die über die rein rechtliche Prüfung hinaus auch steuerliche, finanzielle und gegebenenfalls technische oder umweltbezogene Aspekte umfasst.

Ein zentrales Risiko liegt in der Übernahme bestehender Strukturen, deren Risiken nicht vollständig transparent sind. In der Praxis werden insbesondere steuerliche und arbeitsrechtliche Altlasten häufig unterschätzt.

1.7 Gesamtbewertung – Wahl der geeigneten Struktur

Die Wahl der geeigneten Präsenzform ist eine strategische Weichenstellung. Sie bestimmt, wie ein Unternehmen im Markt agiert, welche Risiken es trägt und wie flexibel es auf Veränderungen reagieren kann.

Der bereits in Abschnitt 1.1 dieses Kapitels dargestellte Grundsatz *Substance over Form* gilt hier in besonderem Maße. Ein Modell, das auf dem Papier steuerlich effizient oder rechtlich sauber erscheint, kann in der praktischen Umsetzung seine Wirkung vollständig verlieren, wenn die operative Realität davon abweicht.

Die zentrale Frage ist daher, wie konsequent die gewählte Struktur umgesetzt wird. Nur wo formale Gestaltung und tatsächliche Umsetzung übereinstimmen, entsteht eine rechtlich stabile und wirtschaftlich tragfähige Marktpräsenz.

2. Die Klassiker

2.1 Die Repräsentanz in Korea

Die Rechtsgrundlage der Repräsentanz ist nicht das Handels- und Gesellschaftsrecht, sondern das Devisenrecht. Ihre Errichtung ist an eine Devisenbank[1] zu melden (Art. 18 *Foreign Exchange Transactions Act*). Eine Eintragung in das Handelsregister erfolgt nicht. Stattdessen erhält die Repräsentanz vom zuständigen Finanzamt lediglich eine eigene steuerliche Kenn- oder Identifikationsnummer, nicht aber eine vollständige steuerliche Registrierung, da sie mangels eigener Umsätze kein gewöhnlicher Steuerpflichtiger im engeren Sinne ist.

2.1.1 Funktion, Einsatzbereich und strukturelle Grenzen

Nach koreanischem Recht ist die Repräsentanz eine bewusst eng gefasste, rechtlich privilegierte Sonderstruktur. Ihr rechtlicher Zweck besteht darin, eine lokale Präsenz zu ermöglichen, die selbst nicht als Marktteilnehmer auftritt. Sie ist damit funktional als vorgelagerte oder begleitende Einheit konzipiert, die im Absatzmarkt keine eigene Wertschöpfung erbringt und ausschließlich unterstützende oder vorbereitende Funktionen wahrnimmt.

Diese rechtliche Privilegierung ist allerdings strikt an die Art der ausgeübten Tätigkeit gebunden. Es kommt darauf an, dass die Repräsentanz keine umsatzgenerierende oder vertriebsbezogene Tätigkeit ausübt. In diesem Rahmen sind klassische Unterstützungsfunktionen zulässig und ebenso bestimmte operative Tätigkeiten, insbesondere im Bereich des Einkaufs. Insoweit weist die Repräsentanz eine differenzierte Struktur auf. Während Tätigkeiten auf der Absatzseite untersagt sind, können Tätigkeiten auf der Beschaffungsseite deutlich weiter gehen, ohne den Status der Repräsentanz zu gefährden. Einkaufsverhandlungen, Qualitätssicherung und die Koordination von Lieferketten (Abschnitt 2.1.2 dieses Kapitels) dürfen darüber hinausgehen.

2.1.2 Funktionale Einordnung und zulässiger Tätigkeitsrahmen

In ihrer reinen Form übernimmt die Repräsentanz eine klar abgegrenzte Rolle innerhalb der Gesamtorganisation. Sie ist eine lokale Anlaufstelle für Information, Kommunikation und Koordination, ohne selbst Träger einer

[1] Damit ist eine offiziell benannte Bank gemeint, die für bestimmte devisenrechtlich melde- oder genehmigungspflichtige Transaktionen als zuständige Abwicklungs- und Meldestelle registriert und dafür lizensiert ist. Die meisten Banken in Korea sind Devisenbanken.

eigenständigen Markterschließung zu sein. Ihre Tätigkeit ist darauf gerichtet, die Entscheidungsfindung im Unternehmen vorzubereiten und zu unterstützen, ohne die Entscheidungen selbst zu treffen oder umzusetzen.

Zu den klassischen zulässigen Tätigkeiten gehören insbesondere die Marktbeobachtung, die Analyse von Wettbewerbsstrukturen, der Aufbau allgemeiner Geschäftskontakte und die interne Koordination zwischen der Zentrale und dem lokalen Umfeld. Diese Tätigkeiten zeichnen sich dadurch aus, dass sie keinen unmittelbaren Einfluss auf die Erzielung von Umsätzen haben und keine eigenständige wirtschaftliche Marktleistung darstellen.

Darüber hinaus kann eine Repräsentanz auch in der Beschaffung tätig sein. Dazu gehören insbesondere die Identifizierung und Auswahl von Lieferanten, Einkaufsverhandlungen, die Qualitätssicherung und die Koordination von Lieferketten.

2.1.3 Praktische Nutzung und typische Einsatzszenarien

In der Praxis wird die Repräsentanz vor allem in frühen Phasen des Markteintritts genutzt, wenn ein Unternehmen den koreanischen Markt systematisch erschließen will, ohne bereits im Vertrieb operativ tätig zu werden. Sie eignet sich besonders für Situationen, in denen zunächst ein fundiertes Verständnis des Marktes aufgebaut werden soll, etwa mit Blick auf regulatorische Anforderungen, potenzielle Partner oder Wettbewerbsbedingungen.

Ein klassisches Einsatzszenario besteht darin, die Repräsentanz als Plattform zur Vorbereitung eines späteren Markteintritts zu nutzen. Sie identifiziert dabei potenzielle Vertriebspartner, beobachtet Markttrends und unterstützt interne Entscheidungsprozesse, ohne selbst an Vertragsabschlüssen oder vertriebsbezogenen Tätigkeiten beteiligt zu sein.

2.1.4 Strukturelle Vorteile der Repräsentanz

Der zentrale Vorteil der Repräsentanz besteht darin, dass sie die rechtliche Belastung verringert. Solange sie sich innerhalb ihres zulässigen Tätigkeitsrahmens bewegt, entsteht auf der Absatzseite keine steuerliche Betriebsstätte. Unternehmen können so den Markt vorbereiten oder Beschaffungsaktivitäten steuern, ohne die vollen steuerlichen und regulatorischen Folgen einer operativen Präsenz tragen zu müssen.

Auch die organisatorische Komplexität der Repräsentanz ist vergleichsweise gering. Gegenüber einer Zweigniederlassung oder Tochtergesellschaft sind die administrativen Anforderungen reduziert, insbesondere bei Buchhaltung, Governance und laufender Compliance. Das macht die Repräsentanz zu einem effizienten Instrument für die Anfangsphase im Markt oder für klar abgegrenzte Funktionen innerhalb der Wertschöpfungskette.

2.1.5 Strukturelle Nachteile und inhärente Risiken

Die Kehrseite dieser Vorteile liegt in den engen rechtlichen Grenzen der Struktur, insbesondere bei vertriebsbezogenen Tätigkeiten. Die Repräsentanz ist nicht dafür geeignet, aktiv am Absatzmarkt teilzunehmen oder eigenständig Umsätze zu erzielen. Sobald sie in solche Tätigkeiten eingebunden wird, verliert sie ihren privilegierten Status.

Das zentrale Risiko ist die schleichende Funktionserweiterung ihrer Tätigkeit. In der Praxis entsteht häufig ein Spannungsfeld zwischen der formalen Beschränkung der Repräsentanz und den operativen Anforderungen des Geschäfts. Lokale Mitarbeiter beginnen, über reine Unterstützungsfunktionen hinauszugehen, und übernehmen zunehmend vertriebsbezogene Aufgaben. Diese Entwicklung verläuft oft allmählich und wird intern nicht als grundlegende Veränderung wahrgenommen.

Während Einkaufstätigkeiten zulässig bleiben, führt jede Beteiligung an vertriebsbezogenen Prozessen (etwa durch die Teilnahme an Kundengesprächen, die Vorbereitung von Angeboten oder die Einflussnahme auf Vertragsverhandlungen) zu einer Neubewertung der gesamten Struktur. In solchen Fällen wird die Repräsentanz funktional als operative Marktpräsenz eingestuft, mit den entsprechenden steuerlichen und regulatorischen Folgen.

Beispielsweise verhandelt eine Repräsentanz erfolgreich mit lokalen Lieferanten und organisiert die Beschaffung von Komponenten für die Zentrale. Diese Tätigkeit ist rechtlich unproblematisch. Zugleich beginnt dieselbe Einheit jedoch, bei Gesprächen mit potenziellen Kunden Unterstützung zu leisten und Inhalte für Angebote vorzubereiten. In diesem Moment überschreitet sie die Grenze zur operativen Markterschließung. Die rechtliche Beurteilung wird sich

dann nicht mehr auf einzelne Tätigkeiten beschränken, sondern auf die Gesamtfunktion der Einheit erstrecken.

> **Praxistipp:** Halten Sie intern eine klare Trennlinie zwischen Einkaufs- und Vertriebstätigkeiten ein und dokumentieren Sie diese fortlaufend. Sobald Mitarbeiter der Repräsentanz auch nur unterstützend an Kundengesprächen oder an der Vorbereitung von Angeboten mitwirken, sollte die Umwandlung in eine Zweigniederlassung oder Tochtergesellschaft geprüft werden, bevor die Steuerbehörde dies von sich aus tut.

2.1.6 Fazit und strategische Einordnung

Die Repräsentanz ist ein präzise definiertes Instrument, das in zwei klar voneinander trennbaren Bereichen eingesetzt werden kann. Auf der Absatzseite ist sie strikt auf vorbereitende und unterstützende Tätigkeiten beschränkt. Auf der Beschaffungsseite kann sie dagegen eine deutlich aktivere Rolle spielen, solange ihre Tätigkeit nicht in eine eigenständige Marktteilnahme umschlägt. Ihre Stärke liegt in der Möglichkeit, Marktinformationen zu gewinnen und Beschaffungsprozesse effizient zu steuern, ohne eine umfassende rechtliche Präsenz zu begründen. Ihre Grenze liegt dort, wo sie beginnt, aktiv am Absatzmarkt teilzunehmen. Die langfristige Tragfähigkeit hängt daher von einer konsequenten funktionalen Trennung zwischen diesen beiden Bereichen ab.

Insgesamt betrachtet ist die Repräsentanz ein Instrument, das innerhalb einer differenzierten Markteintrittsstrategie gezielt einzusetzen ist. In der Regel wird sie von größeren Konzernen gewählt. Ihr erfolgreicher Einsatz setzt voraus, dass das Unternehmen die formalen Anforderungen kennt, die zugrunde liegende funktionale Logik versteht und sie in der operativen Umsetzung konsequent beachtet.

2.2 Die Zweigniederlassung in Korea – Struktur, Funktion und praktische Einordnung

Die Errichtung einer Zweigniederlassung in Korea ist eine bewusste Strukturentscheidung, die sich grundlegend von der Gründung einer lokalen Gesellschaft unterscheidet. Während die GmbH und die Aktiengesellschaft darauf abzielen, im Markt eine rechtlich selbständige Einheit zu etablieren, verfolgt die Zweigniederlassung einen anderen Ansatz. Sie ist keine eigene juristische Person, sondern integraler Bestandteil des ausländischen Unternehmens. Die

lokale Präsenz ist damit eine unmittelbare Verlängerung der bestehenden (DACH-)Organisation.

Rechtlich beruht die Errichtung einer Zweigniederlassung auf einer doppelten Grundlage. Gesellschaftsrechtlich verlangt der *Commercial Act* die Eintragung in das koreanische Handelsregister (Art. 614 *Commercial Act*, „Vertreter, Errichtung und Eintragung der Niederlassung"). Devisenrechtlich ist ihre Errichtung zusätzlich, wie bei der Repräsentanz, nach dem *Foreign Exchange Transactions Act* zu melden. Anders als die Repräsentanz, die ausschließlich dem Devisenrecht unterliegt (Abschnitt 2.1 dieses Kapitels), durchläuft die Zweigniederlassung damit von Anfang an ein förmliches gerichtliches Eintragungsverfahren. Diese Eintragung ist Voraussetzung dafür, dass die Zweigniederlassung praktisch handlungsfähig wird, etwa um Verträge zu schließen, Bankverbindungen zu unterhalten oder gegenüber Behörden aufzutreten. Die Eintragung macht die lokale Einheit somit klar identifizierbar, ohne ihr eine eigene Rechtspersönlichkeit zu verleihen.

Ein wesentliches strukturelles Merkmal besteht darin, dass im Zuge dieser Eintragung sowohl die Zweigniederlassung selbst als auch die Mitglieder der Geschäftsleitung der ausländischen Muttergesellschaft offengelegt und im Handelsregister erfasst werden. Diese Transparenzanforderung ist funktional bedeutsam, weil sie die personelle Verbindung zwischen der lokalen Tätigkeit und der übergeordneten Organisation sichtbar macht. Für Dritte in Korea wird damit erkennbar, wer letztlich hinter der Zweigniederlassung steht und wer auf oberster Ebene die Verantwortung trägt.

Zusätzlich wird für die Zweigniederlassung ein lokaler Vertreter bestellt und ebenfalls in das Handelsregister eingetragen. Er ist operativer Ansprechpartner und Vertreter des ausländischen Unternehmens im koreanischen Markt. Seine Rolle ist funktional mit der eines gesetzlichen Vertreters vergleichbar, obwohl er nicht Organ einer selbständigen juristischen Person ist. Er handelt stets im Namen und für Rechnung des ausländischen Unternehmens und ist die wichtigste Schnittstelle zwischen der Zentrale, den lokalen Aktivitäten und externen Interessengruppen.

In der praktischen Umsetzung entsteht damit eine mehrschichtige Transparenzstruktur. Auf der einen Seite steht die ausländische Geschäftsleitung, die

im Register sichtbar gemacht wird und die Gesamtverantwortung trägt. Auf der anderen Seite steht der lokale Vertreter, der die operative Umsetzung vor Ort sicherstellt. Diese Kombination führt dazu, dass die Zweigniederlassung als klar eingebetteter Teil einer übergeordneten Organisation wahrgenommen wird. Die vollständige Einbindung in die Muttergesellschaft bleibt das prägende Element der Struktur. Sämtliche Tätigkeiten der Zweigniederlassung werden unmittelbar dem ausländischen Unternehmen zugerechnet. Das gilt für vertragliche Verpflichtungen ebenso wie für steuerliche und regulatorische Aspekte. Die Zweigniederlassung wird als Betriebsstätte behandelt und unterliegt entsprechend der lokalen Besteuerung, ohne dass eine eigene steuerliche Identität entsteht.

Diese Struktur schafft ein hohes Maß an Transparenz und Klarheit, bringt aber zugleich die bekannten Folgen mit sich. Weil eine rechtliche Trennung fehlt, gehen sämtliche Risiken der lokalen Tätigkeit unmittelbar auf die Muttergesellschaft über. Die Offenlegung der Geschäftsleitung verstärkt diesen Effekt, indem sie auch die Verantwortungsstruktur sichtbar macht.

2.3 Die GmbH in Korea – Struktur, Gründung und praktische Bedeutung für ausländische Investoren

Im internationalen Vergleich ist die koreanische GmbH (in ihren zwei Ausprägungen) eine eigenständige Gesellschaftsform von besonderer praktischer Bedeutung. Sie ist das funktionale Gegenstück zur deutschen GmbH und Teil eines Systems, das zwei Formen unterscheidet: die Yuhan Hoesa (*limited company*) und die Yuhan Chaekim Hoesa (*limited liability company*). Beide Formen verfolgen das gemeinsame Ziel, eine haftungsbeschränkte Struktur zu schaffen, unterscheiden sich aber in ihrer rechtlichen Ausgestaltung und praktischen Handhabung.

Für ausländische Investoren ist die GmbH in Korea in erster Linie ein Instrument, um eine lokale Marktpräsenz zu institutionalisieren und dabei die Haftung zu begrenzen. Sie markiert typischerweise den Übergang von einer funktional unsicheren oder indirekten Marktbearbeitung zu einer klar strukturierten, rechtlich stabilen Präsenz im Markt.

2.3.1 Funktionale Einordnung und Unterschiede zwischen den beiden GmbH-Typen

Die klassische koreanische GmbH, die **Yuhan Hoesa**, ist historisch stärker formalisiert und weist Strukturelemente auf, die den Organisationsformen der Aktiengesellschaft näherstehen. Sie zeichnet sich insbesondere durch eine gewisse institutionelle Strenge in ihrer Organisation aus, etwa im Hinblick auf die Gesellschafterstruktur und die internen Entscheidungsprozesse.

Die Yuhan Chaekim Hoesa ist dagegen als modernere und flexiblere Variante konzipiert. Sie orientiert sich stärker an internationalen Standards, insbesondere an anglo-amerikanischen LLC-Strukturen, und bietet größere Freiheit in der inneren Organisation.

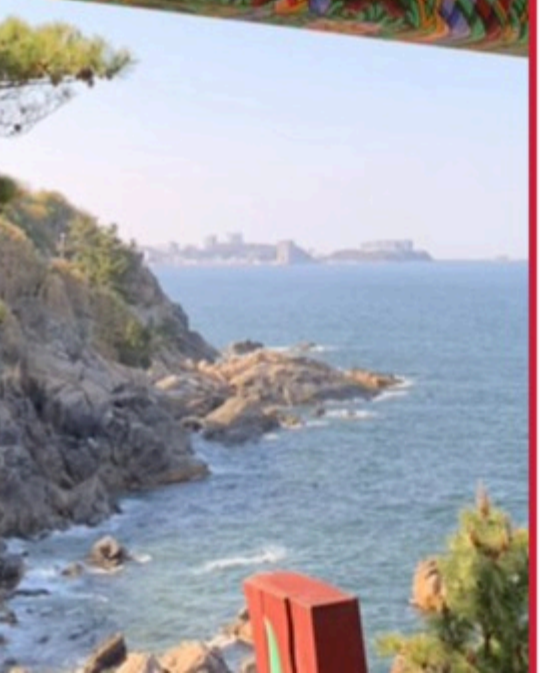
Funktional betrachtet dienen beide Formen jedoch demselben Zweck. Sie schaffen eine rechtlich selbständige Einheit, die als lokaler Marktteilnehmer auftritt und in Korea operativ tätig ist. Der entscheidende Unterschied liegt in der internen Steuerbarkeit und Flexibilität. Die Yuhan Hoesa ist im koreanischen Markt deutlich fester etabliert und wird als die „klassische" Gesellschaftsform wahrgenommen. Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die Yuhan Hoesa.

2.3.2 Die Organstruktur der koreanischen GmbH – Board-Struktur, Vertretungsregelung und die Mehrdeutigkeit des Begriffs „Director"

Die Organstruktur der koreanischen GmbH ist durch formale Klarheit im Gesetz und zugleich durch erhebliche funktionale Offenheit in der praktischen Ausgestaltung gekennzeichnet. Diese Kombination führt insbesondere im internationalen Kontext meist zu Fehlinterpretationen, weil vertraute Begriffe wie „Director" oder „Board of Directors" verwendet werden, sich aber nicht mit den aus anderen Rechtsordnungen bekannten Funktionen decken.

Im Ausgangspunkt sieht das koreanische Gesellschaftsrecht vor, dass eine GmbH von einem oder mehreren Directors (isa) geleitet wird. Werden mehrere Directors bestellt, bilden sie das Leitungsorgan der Gesellschaft und können durch die Satzung auch als Board of Directors organisiert werden. Zwingend vorgeschrieben ist, dass innerhalb dieser Board-of-Directors-Struktur mindestens ein Director (oder mehrere) zum Representative Director bestimmt wird. Ein Representative Director ist dann das einzige gesetzliche





Accurate Bookkeeping Korea

Your Back Office in Korea — Done Right.

ABK Ltd. is an outsourced back-office partner for foreign companies in Korea — bookkeeping, payroll and reporting, handled in English with full local compliance.

SERVICES

- Bookkeeping & Reporting
- Payroll Services
- VAT Filing & Recovery
- Inventory Control
- SAP Localization
- Cash Management

REPRESENTATIVE DIRECTORS

Ms. AhReum Kim
Representative Director
Tel. +82-(0)2-6206-9492

Ms. KyoungWon Lee
Representative Director
Tel. +82-(0)2-6206-9492

ABK Ltd.

CONTACT

7th Floor, 130 Hannam-daero
Yongsan-gu, Seoul 04417
Republic of Korea
Tel. +82-(0)2-6206-9492
info@abk-korea.com · www.abk-korea.com

Organ, das die Gesellschaft nach außen vertritt, und trägt die rechtliche Verantwortung für das Auftreten der Gesellschaft gegenüber Dritten, Behörden und Geschäftspartnern. Mehrere Representative Directors vertreten die Gesellschaft unabhängig voneinander nach außen, sofern nicht Joint Representative Directors bestellt sind. Ein Joint Representative Director kann die Gesellschaft nur gemeinsam mit einem anderen Joint Representative Director nach außen vertreten.

Anders als in vielen anglo-amerikanischen Systemen, in denen das Board in erster Linie ein Aufsichts- oder Strategiegremium ist und die operative Vertretung gesondert organisiert wird, bleibt die Außenvertretung bei der koreanischen GmbH zwingend an die Person eines oder mehrerer (Representative) Directors oder zweier Joint Representative Directors gebunden. Das Board umfasst daher funktional die operative Vertretung.

Besondere Aufmerksamkeit verdient die Konstellation, in der kein formal strukturiertes Board im engeren Sinne besteht, aber mehrere Directors nebeneinander bestellt sind. In einer solchen Struktur kommt es darauf an, wie die Vertretungsregelungen ausgestaltet sind. Werden beispielsweise drei Directors bestellt, führt dies dazu, dass alle drei Directors jeweils einzeln vertretungsbefugt sind und damit funktional die Rolle eines Representative Director ausüben. Für externe Dritte ist in diesem Fall jeder dieser Directors als vertretungsbefugtes Organ der Gesellschaft anzusehen.

Dieses Nebeneinander von Vertretungsbefugnissen ist aus internationaler Sicht ungewöhnlich und hat erhebliche praktische Folgen. Es bedeutet, dass die Außenvertretung der Gesellschaft auf mehrere Personen verteilt sein kann. Das kann die operative Flexibilität erhöhen, zugleich aber Steuerung und Kontrolle erschweren, insbesondere wenn keine klaren internen Abstimmungsmechanismen bestehen.

Eine weitere Variante ist, wie soeben erwähnt, die Bestellung von Joint Representative Directors. In dieser Konstellation ist die Vertretungsmacht bewusst an das gemeinsame Handeln mehrerer Personen gebunden, sodass rechtsverbindliche Handlungen nur gemeinsam vorgenommen werden können. Dieses Modell wird in der Praxis häufig gewählt, um Kontrollmechanismen zu stärken, insbesondere in Joint-Venture-Strukturen oder in Konstellationen mit

erhöhtem Governance-Bedarf. Es bietet formalen Schutz vor einseitigen Entscheidungen, setzt aber zugleich funktionierende interne Abstimmungsprozesse voraus, um die operative Handlungsfähigkeit sicherzustellen.

Diese unterschiedlichen Vertretungsmodelle (Alleinvertretung durch einen Representative Director, parallele Einzelvertretung durch mehrere Directors oder Gesamtvertretung durch Joint Representative Directors) senden nach außen jeweils unterschiedliche Signale, entsprechen intern aber häufig nicht der tatsächlichen Entscheidungsstruktur. Gerade in internationalen Konzernstrukturen entsteht hier ein Spannungsfeld zwischen formaler Organstellung und faktischer Steuerung.

Zusätzlich verschärft wird diese Problematik durch die Mehrdeutigkeit des Begriffs „Director". In Korea bezeichnet „Director" eine gesetzliche Organstellung, die rechtliche Verantwortlichkeiten mit sich bringt. Zugleich wird der Begriff häufig auch für rein operative Leitungspositionen verwendet, etwa im Sinne eines „Sales Director" oder „Managing Director", ohne dass damit zwingend eine Organfunktion verbunden ist. In der praktischen Kommunikation verschwimmen diese Ebenen meist, was zu Missverständnissen über Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten führt.

Ein typisches Praxisbeispiel verdeutlicht diese Mehrdeutigkeit. Eine koreanische GmbH hat drei Directors, die formal jeweils einzeln vertretungsbefugt sind. Zugleich geht die Zentrale davon aus, dass nur eine dieser Personen tatsächlich entscheidet, während die übrigen Directors eher eine überwachende oder unterstützende Funktion haben. In der operativen Realität kann jedoch jeder dieser Directors die Gesellschaft rechtswirksam vertreten. Ohne klare interne Regeln besteht ein erhebliches Risiko eines uneinheitlichen oder unabgestimmten Auftretens gegenüber Dritten.

Vor diesem Hintergrund ist es in der Praxis unerlässlich, die Organstruktur formal korrekt umzusetzen, funktional präzise zu definieren und organisatorisch abzusichern. Die Frage, wer Director oder Representative Director ist, darf nicht losgelöst von der Frage betrachtet werden, wer tatsächlich entscheidet und wer die Gesellschaft nach außen vertritt. Ebenso muss klar geregelt sein, ob Vertretungsbefugnisse gebündelt oder bewusst verteilt werden sollen

(z. B. durch mehrere (Representative) Directors oder durch Joint Representative Directors).

2.3.3 Exkurs: Verantwortung und Weisungsbindung des Representative Director in Korea – lokale Organpflichten und konzerninterne Steuerung durch die DACH-Muttergesellschaft

Ausgangspunkt – eigenständige Organverantwortung nach koreanischem Recht. Der Representative Director einer koreanischen Gesellschaft oder ein Director (in der selben Funktion) ist nach koreanischem Gesellschaftsrecht nicht als verlängerter Arm des Gesellschafters oder der Konzernmutter zu verstehen, sondern als eigenständiges Organ mit unmittelbarer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und Dritten (z. B. Behörden). Rechtsgrundlage dieser persönlichen Verantwortung ist die Treuepflicht, wonach der Director seine Aufgaben für die Gesellschaft mit der Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsleiters und im Interesse der Gesellschaft als solcher wahrzunehmen hat, nicht im Interesse des bestellenden Gesellschafters.

Diese Verantwortung ist funktional ausgestaltet und umfasst insbesondere die Pflicht, im besten Interesse der Gesellschaft zu handeln, ihr Vermögen zu schützen und die Einhaltung der geltenden Gesetze sicherzustellen. Die Organstellung steht damit nicht zur Disposition der Beteiligten. Sie kann weder durch interne Weisungen noch durch faktische Abhängigkeiten eingeschränkt werden. Formal ist die Struktur klar. Der Representative Director ist nach außen der alleinige gesetzliche Vertreter der Gesellschaft und trägt die Verantwortung für ihre operative und rechtliche Steuerung. Diese Stellung ist in Korea besonders ausgeprägt, da die Außenvertretung meist in einer einzigen Person gebündelt ist.

Diese formale Klarheit steht jedoch in einem deutlichen Spannungsverhältnis zur tatsächlichen Konzernrealität, insbesondere wenn die Muttergesellschaft ihren Sitz in den DACH-Ländern hat und ihre Steuerungslogik an zentralen Entscheidungsprozessen ausrichtet (Matrixorganisation).

Die rechtliche Ausgangslage in Korea. Das koreanische Recht erlaubt den Gesellschaftern grundsätzlich, über förmliche Gesellschafterbeschlüsse auf die Gesellschaft Einfluss zu nehmen. Dies ist der einzige gesellschaftsrechtlich vorgesehene Weg, auf dem die Muttergesellschaft als Gesellschafterin formell

auf die Geschäftsleitung einwirken kann. Die oben beschriebene persönliche Verantwortung des Representative Director bleibt davon unberührt und wird durch einen solchen Beschluss nicht verdrängt.

Tatsächliche Umsetzung in internationalen Konzernen. In der Praxis wird die koreanische Tochtergesellschaft häufig als integraler Bestandteil der globalen Organisation geführt. Strategische Entscheidungen werden bei der Muttergesellschaft getroffen und entlang funktionaler Linien, etwa Finanzen, Recht oder Vertrieb, an die Tochtergesellschaft weitergegeben. Diese Steuerung erfolgt oft außerhalb der formalen gesellschaftsrechtlichen Struktur. Weisungen werden nicht über Gesellschafterbeschlüsse, sondern über interne Kommunikationskanäle übermittelt. Für den Representative Director entsteht so eine faktische Pflicht zur Befolgung von Weisungen, die jedoch keine rechtliche Grundlage hat. Er wird als Teil der Konzernorganisation gesehen, bleibt rechtlich aber eigenverantwortlich. Ein typisches Beispiel ist die zentrale Vorgabe von Preis- oder Lieferstrukturen, die ohne Anpassung an die lokalen Marktbedingungen umzusetzen sind. Diese erscheinen aus Konzernsicht sinnvoll, können im koreanischen Kontext aber rechtliche oder wirtschaftliche Risiken erzeugen.

Grundstruktur der Haftung. Die Haftung des Representative Director in Korea ist funktional mit der Organhaftung in den DACH-Ländern vergleichbar, weist aber einige Besonderheiten auf. Der Director haftet der Gesellschaft für Pflichtverletzungen, insbesondere für mangelnde Sorgfalt oder Verstöße gegen gesetzliche Vorgaben. Hinzu kommt eine mögliche Haftung gegenüber Dritten, etwa Gläubigern oder Behörden. Die Haftung kann zivilrechtlicher und in bestimmten Fällen auch strafrechtlicher Natur sein. Dies betrifft insbesondere Verstöße gegen steuer-, arbeits- oder wettbewerbsrechtliche Vorschriften oder gegen Compliance-Regeln.

Keine Entlastung durch Konzernweisungen. Wie in den DACH-Rechtsordnungen haben konzerninterne Weisungen keine entlastende Wirkung. Der Representative Director kann sich nicht darauf berufen, lediglich Weisungen der Muttergesellschaft umgesetzt zu haben. Ein Praxisbeispiel ist die Umsetzung konzerninterner Vertriebsstrukturen, die gegen koreanisches Wettbewerbsrecht verstoßen. Auch wenn diese Strukturen global eingerichtet sind,

trägt der lokale Director das Risiko behördlicher Maßnahmen der Korea Fair Trade Commission (KFTC).

Typische Konfliktfelder in der Praxis. In der operativen Umsetzung treten immer wieder vier Konfliktfelder auf.

Wettbewerbsrechtliche Risiken (KFTC). Ein zentrales Konfliktfeld ergibt sich aus der starken Rolle der koreanischen Wettbewerbsbehörde. Konzerninterne Weisungen, etwa zu Preisen, Exklusivität oder Marktaufteilung, können nach dem *Monopoly Regulation and Fair Trade Act* als unzulässige Wettbewerbsbeschränkungen eingestuft werden. Abschnitt 3.13 dieses Kapitels behandelt dieselbe Behörde und dasselbe Gesetz im Zusammenhang mit der Fusionskontrolle. Der Representative Director ist verpflichtet, solche Risiken zu erkennen und ihnen zu begegnen. Die Umsetzung entsprechender konzerninterner Weisungen kann zu erheblichen Sanktionen führen, die sowohl die Gesellschaft als auch den Director persönlich treffen.

Steuer- und Verrechnungspreisfragen. Ein weiteres wesentliches Risiko liegt in der Umsetzung konzerninterner Verrechnungspreise. Diese werden zwar häufig auf globaler Ebene bei der Muttergesellschaft festgelegt, unterliegen in Korea aber einer eigenständigen Prüfung durch die Steuerbehörden nach dem *Adjustment of International Taxes Act*, der denselben Fremdvergleichsgrundsatz vorschreibt, den Abschnitt 3.8 dieses Kapitels erläutert. Eine unangemessene Preisgestaltung kann zu Steuernachforderungen, Strafzuschlägen und in bestimmten Fällen zu persönlicher Haftung führen. Die Steuerbehörden der Muttergesellschaft und der Tochtergesellschaft können selbst bei demselben Sachverhalt zu unterschiedlichen Verrechnungspreisansätzen gelangen. Das Problem lässt sich jedoch in der Regel innerhalb einer gewissen Bandbreite eingrenzen, was allerdings typischerweise Rechtsgutachten von Rechtsanwälten, Steuerberatern oder Wirtschaftsprüfern beider Länder erfordert. Wer bei diesem sensiblen Thema spart, spart meist an der falschen Stelle.

Insolvenz- und Liquiditätsverantwortung. Auch das koreanische Recht sieht klare Pflichten zur Überwachung der finanziellen Lage der Gesellschaft vor. Der Representative Director ist verpflichtet, bei drohender Insolvenz geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Ein typisches Konfliktszenario entsteht, wenn die Muttergesellschaft finanzielle Unterstützung in Aussicht stellt, diese

aber nicht rechtzeitig eintrifft. In solchen Fällen darf sich der Director nicht auf die Erwartung konzerninterner Unterstützung verlassen, sondern muss gegebenenfalls eigenständig handeln.

Operative vs. strategische Steuerung. Ein weiteres Spannungsfeld ergibt sich aus der Trennung zwischen strategischer Ausrichtung und operativer Umsetzung. Während die Muttergesellschaft strategische Entscheidungen trifft, liegt die Verantwortung für ihre Umsetzung beim lokalen Director. In der Praxis bedeutet dies häufig, dass strategische Vorgaben nicht vollständig mit den lokalen Gegebenheiten vereinbar sind. Der Director muss dann entscheiden, ob und in welchem Umfang Anpassungen erforderlich sind.

Eine besondere kulturelle Dimension – Hierarchie und Erwartungen. Ein zusätzlicher Faktor im koreanischen Kontext ist die kulturelle Prägung von Hierarchien und Entscheidungsstrukturen. Während das Gesetz die eigenständige Verantwortung des Representative Director vorsieht, wird in der Praxis häufig eine starke Orientierung an übergeordneten Strukturen erwartet. Dies betrifft insbesondere das Verhältnis zur Muttergesellschaft. Weisungen der Konzernzentrale werden oft als verbindliche, nicht verhandelbare Vorgaben wahrgenommen. Für den Director entsteht dadurch ein zusätzliches Spannungsfeld. Einerseits ist er rechtlich verpflichtet, eigenständig zu entscheiden. Andererseits besteht die kulturelle Erwartung, sich in bestehende Hierarchien einzufügen.

Handlungsoptionen – Umgang mit dem Spannungsfeld. Aus den vorstehenden Konfliktfeldern lassen sich vier praktische Handlungsoptionen ableiten.

Klare Trennung von Konzernrolle und Organfunktion. Zentrale Voraussetzung für das Risikomanagement ist die bewusste Trennung zwischen der Rolle als Teil der Konzernorganisation und der Funktion als Organ der lokalen Gesellschaft. Der Representative Director muss Entscheidungen stets aus der Perspektive der Gesellschaft bewerten und dokumentieren.

Dokumentation und Absicherung. Wie in den DACH-Ländern ist in Korea eine sorgfältige Dokumentation der Entscheidungsprozesse unerlässlich. Dies gilt insbesondere für Entscheidungen, die auf Weisungen der Muttergesellschaft beruhen.

Einbindung lokaler Expertise. Wegen der spezifischen regulatorischen Anforderungen ist die Einbindung lokaler rechtlicher und steuerlicher Expertise unverzichtbar. Dies gilt insbesondere für Hochrisikobereiche wie das Wettbewerbsrecht oder das Steuerrecht.

Aktive Kommunikation mit der Muttergesellschaft. Ein wesentlicher Teil der Steuerung ist die klare Vermittlung des lokalen rechtlichen Rahmens. Der Representative Director muss sicherstellen, dass die Muttergesellschaft die Folgen ihrer Vorgaben versteht. Gerade in kleineren Einheiten scheitern koreanische Representative Directors an ihrem eigenen koreanischen kulturellen Hintergrund (den Personen aus der DACH-Region in der Regel völlig falsch einschätzen), insbesondere daran, dass sie der Konfliktvermeidung Vorrang geben und schon deshalb nicht mit Problemen und Unannehmlichkeiten auf andere zugehen. Dieselbe kulturelle Konfliktvermeidung, die Abschnitt 3.12 dieses Kapitels für das Verhältnis zwischen den Partnern beschreibt, wirkt sich auf das Verhältnis zwischen Director und Muttergesellschaft aus. Um dieses Spannungsfeld zu bewältigen, sollten Mutter- und Tochtergesellschaft vertrauensvoll und fachlich kompetent zusammenarbeiten. Neben fachlicher Expertise erfordert dies ausreichend Zeit und häufigen persönlichen Kontakt zwischen den Entscheidungsträgern beider Seiten, um das notwendige Vertrauen aufzubauen.

Fazit – strukturelle Doppelbindung als Dauerzustand. Der Representative Director einer koreanischen Tochtergesellschaft befindet sich in einer strukturellen Doppelbindung zwischen lokaler Organverantwortung und konzerninterner Steuerung aus dem Ausland. Rechtlich liegt die Verantwortung beim Representative Director. In der Praxis erfolgt die Steuerung immer wieder zentral. Der Umgang mit diesem Spannungsfeld erfordert daher ein aktives und kontinuierliches Management. Nur wenn sich die Anforderungen des koreanischen Rechts mit den berechtigten Erwartungen der Muttergesellschaft an eine Matrixorganisation in Einklang bringen lassen, kann das Haftungsrisiko beherrscht und eine stabile Unternehmensführung sichergestellt werden.

> **Praxistipp:** Erstellen Sie für den Representative Director eine kurze interne Richtlinie, die festhält, welche Weisungen der Muttergesellschaft in Korea einer eigenständigen rechtlichen Prüfung bedürfen

> (Preisgestaltung, Vertriebsstrukturen, Compliance) und welche Dokumentation jeweils zu erstellen ist. Das schützt den Director persönlich und verschafft der Muttergesellschaft im Streitfall den Nachweis, dass die lokalen Sorgfaltspflichten ernst genommen wurden.

– Ende des Exkurses –

2.3.4 Der Statutory Auditor – Aufgabe, Funktion und Stellung in der koreanischen GmbH

Neben der Leitungsstruktur kann die koreanische GmbH, insbesondere bei größeren oder stärker formalisierten Strukturen, durch einen Statutory Auditor (*gamsa*) ergänzt werden. Dabei handelt es sich nicht um einen externen Abschlussprüfer einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, der eine Prüfung durchführt, sondern um ein internes Organ der Gesellschaft, das als solches auch in das Handelsregister eingetragen wird. Diese Funktion ist bei einer GmbH nicht zwingend vorgeschrieben, aber zulässig, wenn die Satzung dies vorsieht. Sie spielt in der Praxis dennoch eine wichtige Rolle, wenn Governance, Kontrolle und Transparenz gezielt gestärkt werden sollen.
Der Statutory Auditor ist weder Teil der Geschäftsleitung noch Mitglied des Board of Directors. Seine Stellung ist bewusst als unabhängiges Kontrollorgan konzipiert. Seine Aufgabe ist es, die Tätigkeit der Directors zu überwachen und sicherzustellen, dass die Gesellschaft ordnungsgemäß geführt wird. Sein Schwerpunkt liegt auf der Kontrolle der Rechtmäßigkeit, der Ordnungsmäßigkeit und in gewissem Umfang auch der Zweckmäßigkeit der Geschäftsleitung.

In der Praxis umfasst die Tätigkeit des Statutory Auditor insbesondere die Prüfung der Leitungstätigkeit der Directors, die Überwachung wesentlicher Geschäftsentscheidungen und die Kontrolle der Finanzberichterstattung. Er ist berechtigt, Unterlagen einzusehen, von den Directors Auskünfte zu verlangen und sich ein eigenes, unabhängiges Bild von der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft zu machen. Anders als die eines externen Abschlussprüfers ist seine Funktion nicht auf eine einmalige Prüfung beschränkt, sondern als laufende Überwachung angelegt.
Der Statutory Auditor hat das Recht, an Board-Sitzungen teilzunehmen und sich über die dort geführten Beratungen und getroffenen Entscheidungen zu informieren. Dieses Teilnahmerecht ist ein zentrales Instrument seiner Kontrollfunktion. Es ermöglicht ihm, frühzeitig Einblick in strategische und

operative Entscheidungsprozesse zu gewinnen und gegebenenfalls auf rechtliche oder wirtschaftliche Risiken hinzuweisen.

Zugleich ist dieses Teilnahmerecht bewusst von der Entscheidungsbefugnis getrennt. Der Statutory Auditor nimmt an Board-Sitzungen ohne Stimmrecht teil, als unabhängiger Beobachter mit Interventions- und Beratungsfunktion. Er kann Bedenken äußern und Empfehlungen aussprechen, ist aber selbst nicht Teil der unternehmerischen Entscheidungsfindung. Diese Trennung ist unerlässlich, um seine Unabhängigkeit zu wahren und eine klare Abgrenzung von der Geschäftsleitung sicherzustellen.

Ein typisches Praxisbeispiel verdeutlicht diese Rolle. In einer koreanischen GmbH mit mehreren Directors wird über eine strategisch bedeutsame Investitionsentscheidung beraten. Der Statutory Auditor nimmt an der betreffenden Board-Sitzung teil, verfolgt die Entscheidungsfindung und prüft, ob die zugrunde liegenden Informationen vollständig sind und die Entscheidung mit den gesetzlichen und internen Vorgaben im Einklang steht. Stellt er Unregelmäßigkeiten oder Risiken fest, kann er diese ansprechen und auf eine Anpassung hinwirken, ohne jedoch selbst über die Maßnahme zu entscheiden.

Insgesamt betrachtet ist der Statutory Auditor ein Instrument institutionalisierter Kontrolle innerhalb der Gesellschaft, das insbesondere in Konstellationen mit komplexeren Governance-Anforderungen an Bedeutung gewinnt. Seine Wirksamkeit hängt vor allem davon ab, ob seine Rolle in der Praxis ernst genommen und in die Entscheidungsprozesse eingebunden wird.

2.3.5 Der rechtliche Gründungsablauf einer koreanischen GmbH – Struktur, Abfolge und funktionale Einordnung

Die Gründung einer koreanischen GmbH ist formal ein klar geregelter Ablauf, in der Praxis aber stark von der konkreten Investitionsstruktur geprägt. Sie ist das Ergebnis eines Zusammenspiels von Gesellschafts-, Devisen- und Investitionsrecht. Es kommt daher darauf an, wie die Gesellschaft gegründet wird, in welchem regulatorischen Rahmen dies geschieht und welche wirtschaftliche Funktion sie im Gesamtzusammenhang übernehmen soll. Eine formal korrekte Gründung nützt wenig, wenn sie nicht zur geplanten operativen Tätigkeit passt.

Gerade deshalb lohnt es sich, sorgfältig eine Kanzlei auszuwählen, die sich die Zeit nimmt, die rechtlichen, steuerlichen und Governance-Aspekte der konkreten Situation zu erläutern. Wer die Grundlagen des Gesellschaftsrechts nicht sicher beherrscht, ist bei komplexeren Strukturen schnell überfordert, mit spürbaren Folgen für Zeitplan und Kosten der Tochtergesellschaft.

Als Erstes ist zu entscheiden, ob die Gründung als ausländische Direktinvestition (*Foreign Investment Promotion Act*, FIPA) oder als allgemeine Kapitaleinlage (*Foreign Exchange Transactions Act*, FETA) gestaltet wird. Eine Beteiligung gilt nur dann als FIPA-Investition, wenn zwei Schwellenwerte kumulativ erreicht werden: eine Mindestinvestition von KRW 100 Mio. je ausländischem Investor und eine Mindestbeteiligung von 10 % der stimmberechtigten Anteile an der Gesellschaft, in die investiert wird. Wird auch nur einer der beiden Schwellenwerte nicht erreicht, gilt anstelle der FIPA-Registrierung das allgemeine Meldeverfahren für den Erwerb von Wertpapieren nach dem FETA. Nach dem FIPA wird die Gesellschaft als registrierte Auslandsinvestition errichtet, mit entsprechenden Melde- und Nachweispflichten, aber auch mit einer klaren regulatorischen Einordnung und einer möglichen Förderfähigkeit. Nach dem FETA steht dagegen allein die Abwicklung der Transaktion im Vordergrund, ohne förmliche Investitionsregistrierung. Da die koreanische Regierung viele frühere Investitionsanreize wie Steuervergünstigungen zurückgefahren hat, ist heute in der Praxis meist die FIPA-Erleichterung bei der Visaerteilung für ausländische Führungskräfte ausschlaggebend.

> **Praxistipp:** Prüfen Sie bei der Gestaltung der Kapitaleinlage die FIPA-Schwellenwerte (KRW 100 Mio. und ein Stimmrechtsanteil von 10 %). Bleibt die Investition knapp darunter, verliert die Gesellschaft die FIPA-Registrierung und die davon abhängige Erleichterung beim D-8-Visum für entsandte Führungskräfte, die in Kapitel IX (Personal), Abschnitt 8.1 näher beschrieben ist.

Auf dieser Grundlage werden die strukturellen Eckdaten der Gesellschaft festgelegt: die konkrete Form der GmbH, die Gesellschafter, das Stammkapital und der Unternehmensgegenstand. Diese Elemente sollten von Anfang an auf die spätere operative Tätigkeit abgestimmt sein. Insbesondere die Beschreibung des Unternehmensgegenstands hat in Korea größere praktische

Bedeutung als in vielen anderen Ländern, da sie den zulässigen Tätigkeitsrahmen der Gesellschaft festlegt und im Zweifel regulatorische Folgen haben kann.

Zentral ist auch die Ausarbeitung des Gesellschaftsvertrags, die die innere Organisation und Steuerung der Gesellschaft regelt. In internationalen Konstellationen entsteht hier häufig ein Spannungsfeld zwischen standardisierten lokalen Anforderungen und den Governance-Vorstellungen des ausländischen Investors, etwa hinsichtlich der Entscheidungsprozesse, der Vertretungsregelungen oder der Einbindung der Muttergesellschaft. Der Gesellschaftsvertrag muss gesetzliche Anforderungen und die gewünschte Steuerungslogik zusammenführen.

Parallel dazu werden die Directors und gegebenenfalls der oder die (Joint) Representative Director(s) bestellt. Diese Bestellung hat unmittelbare praktische Bedeutung, weil die bestellten Personen als im Handelsregister eingetragene gesetzliche Vertreter die Gesellschaft nach außen vertreten und zugleich die internen Verantwortungsstrukturen prägen.

Die Gründung selbst erfolgt durch Kapitaleinlage und Eintragung. Das Stammkapital wird grundsätzlich auf ein Konto bei einer Devisenbank eingezahlt, die für die Gründung von Gesellschaften mit ausländischer Beteiligung zugelassen ist (fast alle Banken verfügen über eine entsprechende Erlaubnis, und in der Praxis hat die Hana Bank [früher KEB Hana Bank] die meiste Erfahrung). Bei einer Direktinvestition nach dem FIPA sind zusätzlich die entsprechenden Devisenmeldungen vorzunehmen. Mit der Eintragung in das koreanische Handelsregister erlangt die Gesellschaft Rechtspersönlichkeit. Da Gesellschaften in Korea innerhalb weniger Tage gegründet werden können, gibt es dort in der Regel keine Vorratsgesellschaften.

Mit der formalen Gründung ist der Prozess jedoch nicht abgeschlossen. Ebenso wichtig ist die anschließende funktionale Errichtung: steuerliche Registrierung, Kontoeröffnung, Aufnahme des operativen Geschäfts und, je nach Branche, Einholung der erforderlichen Genehmigungen oder Zulassungen. Gerade in regulierten Branchen kann dieser Schritt den tatsächlichen Markteintritt erheblich verzögern und sollte daher frühzeitig eingeplant werden.

Ein Praxisbeispiel zeigt, welche Bedeutung dieser Schritt hat. Ein ausländisches Unternehmen gründet zügig eine koreanische GmbH, um den lokalen Markt zu bearbeiten. Gesellschaftsrechtlich ist die Gesellschaft schnell entstanden. Operativ fehlen jedoch noch lokale Verträge, Personalstrukturen oder Zulassungen. Die Gesellschaft existiert damit rechtlich, ist aber noch nicht handlungsfähig. Zum Problem wird dies vor allem dann, wenn Kunden oder Partnern bereits Geschäftsaktivitäten angekündigt wurden.

Für Investoren ist es daher unerlässlich, mit Rechtsanwälten zusammenzuarbeiten, die bereits Erfahrung mit der Gründung koreanischer Tochtergesellschaften für ausländische Unternehmen haben. Diese Erfahrung zeigt sich oft in praktischen Details, die über den Zeitplan entscheiden: So wird etwa ein Mietvertrag für die zu gründende Gesellschaft bereits vor Beginn des Gründungsablaufs benötigt. Ohne ihn kann der Prozess nicht beginnen. Erfahrene Rechtsanwälte kennen solche Stolpersteine und können jeden Schritt im Einzelnen erläutern, sodass die Gesellschaft von Anfang an so aufgestellt wird, dass sie ihre vorgesehene Rolle im Markt erfüllen kann.

2.3.6 Praktische Nutzung und strategische Bedeutung

In der Praxis wird die koreanische GmbH vor allem dort eingesetzt, wo eine dauerhafte und substanzielle Marktpräsenz aufgebaut werden soll. Sie ist das bevorzugte Instrument für Unternehmen, die nicht mehr nur über Dritte oder indirekte Strukturen handeln, sondern selbst als Marktteilnehmer auftreten wollen. Ein zentraler Anwendungsfall ist der Aufbau einer eigenen Vertriebsorganisation. In diesem Modell übernimmt die GmbH die gesamte Markterschließung, von der Kundengewinnung über den Vertragsabschluss bis zur laufenden Betreuung. Sie kann zudem als Plattform für weitere Funktionen dienen, etwa für Dienstleistungen, Unterstützungsstrukturen oder die Einbindung lokaler Partner.

Darüber hinaus wird die GmbH häufig als Vehikel für komplexere Geschäftsmodelle genutzt, etwa im Rahmen langfristiger Kooperationsstrukturen. Ihre rechtliche Selbständigkeit ermöglicht es, Beteiligungen zu strukturieren, Risiken zu isolieren und unterschiedliche Interessen innerhalb einer klar definierten Organisation abzubilden. Ob sich die GmbH für ein Joint Venture eignet, muss allerdings in jedem Einzelfall mit einem koreanischen Rechtsanwalt besprochen werden.

Ein weiteres wichtiges Anwendungsfeld liegt in der Schaffung einer belastbaren steuerlichen und regulatorischen Struktur.

2.4 Die koreanische Aktiengesellschaft – Struktur, Organarchitektur und praktische Einsatzfelder

Die koreanische Aktiengesellschaft (Chusik Hoesa oder **Jusik Hoesa**) ist die zentrale gesellschaftsrechtliche Struktur für komplexe, wachstumsorientierte und institutionell geprägte Geschäftsmodelle. Rechtlich ist sie darauf angelegt, eine belastbare und skalierbare Organisation zu schaffen, die sowohl interne Governance-Anforderungen als auch die externen Erwartungen von Investoren, Geschäftspartnern und perspektivisch auch von Kapitalmärkten erfüllen kann. Zugleich ist die gesetzliche Struktur weniger starr, als häufig angenommen wird. Gerade im Bereich der Organarchitektur eröffnet das koreanische Recht eine funktionale Flexibilität, die eine differenzierte Ausgestaltung erlaubt.

Im Ausgangspunkt ist die Aktiengesellschaft durch eine stark formalisierte Governance-Struktur gekennzeichnet, die sich vom flexibleren Modell der GmbH unterscheidet. Dieser Unterschied ist allerdings weniger ausgeprägt, als es auf den ersten Blick scheint, da beide Gesellschaftsformen in gewissem Umfang vergleichbare Strukturelemente übernehmen können. Insbesondere kann auch eine GmbH durch eine entsprechende Gestaltung ihrer Satzung eine Board-of-Directors-Struktur einrichten, was zu einer funktionalen Annäherung führt. Die Entscheidung zwischen GmbH und Aktiengesellschaft hängt daher vor allem von der gewünschten institutionellen Dichte und Außenwirkung ab.

2.4.1 Organstruktur und funktionale Steuerungslogik

Die Organstruktur der koreanischen Aktiengesellschaft ist gesetzlich vorgegeben, aber nicht in jedem Fall gleich stark ausgeprägt. Entgegen der verbreiteten Annahme, es müsse ein Board of Directors mit mehreren Directors gebildet werden, sieht das koreanische Recht für kleinere Aktiengesellschaften eine deutlich reduzierte Struktur vor. Eine Aktiengesellschaft mit einem Grundkapital von weniger als KRW 1 Mrd. kann mit nur einem oder zwei Directors organisiert werden (Art. 383 Abs. 1 *Commercial Act*). Dieselben Gesellschaften sind zudem von der Pflicht befreit, einen Statutory Auditor zu bestellen (Art. 409 Abs. 4 *Commercial Act*). In diesem Fall ist kein kollegiales Leitungsorgan

erforderlich, und die Gesellschaft wird faktisch von einer einzigen Person geleitet, die sowohl die operative als auch die strategische Verantwortung trägt.

Diese Möglichkeit zeigt, dass sich die Struktur der Aktiengesellschaft nach der wirtschaftlichen Bedeutung und der Größe der Gesellschaft richtet. Erst bei höherer Kapitalausstattung werden die gesetzlichen Governance-Anforderungen umfangreicher. Beträgt das Grundkapital mindestens KRW 1 Mrd., sind die Einrichtung eines Board of Directors und die Bestellung eines Statutory Auditor zwingend. In diesen Fällen entsteht die klassische Struktur, die man typischerweise mit der Aktiengesellschaft verbindet: ein kollegiales Leitungsorgan mit einem begleitenden Kontrollorgan.

Innerhalb des Board of Directors werden unabhängig von dessen Größe ein oder mehrere Representative Director(s) bestimmt, die die Gesellschaft nach außen vertreten. Diese Funktion bleibt auch in vereinfachten Strukturen erhalten. Gibt es nur einen einzigen Director, übernimmt dieser zugleich die Rolle des Representative Director und ist damit das zentrale Vertretungsorgan der Gesellschaft.

Die Directors selbst lassen sich in der koreanischen Praxis nicht eindeutig einer rein strategischen oder rein operativen Rolle zuordnen. Sie übernehmen häufig eine hybride Funktion, die sowohl Entscheidungs- als auch Umsetzungsaspekte umfasst. Das unterscheidet die Struktur von klassischen anglo-amerikanischen Modellen, in denen Executive Directors und Non-Executive Directors klarer voneinander getrennt sind. In Korea ist diese Unterscheidung weniger ausgeprägt, was zu einer engeren Verzahnung von Governance und operativer Steuerung führt. Auch mit der Organstruktur einer deutschen Aktiengesellschaft sind koreanische Directors nur eingeschränkt vergleichbar. Das deutsche Aktienrecht folgt einem dualistischen Modell mit klarer Trennung zwischen Vorstand und Aufsichtsrat. Der Vorstand leitet die Gesellschaft unter eigener Verantwortung und führt die Geschäfte, während der Aufsichtsrat den Vorstand überwacht und grundsätzlich keine operative Leitungsfunktion übernimmt. Koreanische Directors können dagegen je nach konkreter Ausgestaltung der Gesellschaft oder ihrer Satzung Elemente beider Funktionen verbinden. Soweit sie nach der Satzung an bestimmten Leitungsentscheidungen mitwirken (z. B. durch Beschlüsse des Board of Directors), ähnelt ihre Stellung eher der eines deutschen Vorstandsmitglieds. Soweit sie im Board of Directors

an grundlegenden Entscheidungen und an der Kontrolle der Geschäftsleitung mitwirken, weist ihre Funktion zugleich Elemente eines Aufsichtsrats auf. Eine unmittelbare Gleichsetzung mit einem der beiden deutschen Organe vereinfacht die Einordnung, trifft aber nur teilweise zu.

Soweit gesetzlich vorgeschrieben oder freiwillig eingerichtet, tritt der Statutory Auditor als unabhängiges Kontrollorgan hinzu. Seine grundlegenden Aufgaben wurden bereits in Abschnitt 2.3.4 dieses Kapitels ausführlich dargelegt.

2.4.2 Praktische Nutzung und Attraktivität für Investoren

Die Attraktivität der koreanischen Aktiengesellschaft für Investoren liegt in ihrer Fähigkeit, unterschiedlichen Entwicklungsphasen und Komplexitätsgraden gerecht zu werden. Sie lässt sich in stark vereinfachter Form ebenso betreiben wie in einer hochgradig institutionalisierten Struktur. Diese Skalierbarkeit macht sie zu einem besonders vielseitigen Instrument.

Ein wesentlicher Vorteil ist die klare Kapitalstruktur, die durch die Ausgabe von Aktien eine transparente Darstellung der Beteiligungsverhältnisse ermöglicht. Das erleichtert den Einstieg weiterer Investoren und schafft die Grundlage für spätere Kapitalmaßnahmen. Gerade in wachstumsorientierten Szenarien kann diese Flexibilität wichtig sein.

Zudem wird die Aktiengesellschaft im koreanischen Markt traditionell als besonders stabile und etablierte Gesellschaftsform wahrgenommen. Sie signalisiert eine höhere institutionelle Reife als die GmbH und kann insbesondere im Umgang mit großen Geschäftspartnern, Finanzinstituten oder öffentlichen Auftraggebern Vorteile bieten. Diese Außenwirkung kann das Vertrauen in die Organisation entscheidend beeinflussen. Zugleich erlaubt die Struktur eine differenzierte Trennung von Eigentum und Geschäftsleitung. Auch wenn diese Trennung in kleineren Gesellschaften zunächst nicht ausgeprägt ist, kann sie mit der Entwicklung der Gesellschaft gezielt ausgebaut werden. So können Investoren ihre Steuerungslogik schrittweise an die wachsende Komplexität anpassen. Für bestimmte Unternehmensgegenstände, z. B. das Bank- oder Versicherungsgeschäft, ist die Gesellschaftsform der Aktiengesellschaft zwingend vorgeschrieben, um die erforderlichen Genehmigungen/Lizenzen zu erhalten.

2.5 Gesamtbewertung – die Präsenzform als strategische Entscheidung

Die in diesem Kapitel dargestellten klassischen Präsenzformen (Repräsentanz, Zweigniederlassung, Tochtergesellschaft in Form der GmbH und der Aktiengesellschaft) bilden keine hierarchische Rangfolge, in der eine Form grundsätzlich vorzuziehen wäre. Sie unterscheiden sich systematisch in den Dimensionen, die das Schaubild in Abschnitt 1.3 dieses Kapitels zusammenfasst: eigene Rechtspersönlichkeit, Haftungsverteilung, steuerliche Präsenz, Governance-Komplexität und typischer Einsatzbereich.

Die Repräsentanz eignet sich für die Marktvorbereitung und den Einkauf, verliert ihren privilegierten Status aber, sobald sie vertriebsbezogen tätig wird (Abschnitt 2.1.5 dieses Kapitels). Die Zweigniederlassung ermöglicht eine unmittelbare Markterschließung ohne eigene Rechtspersönlichkeit, überträgt dafür aber sämtliche Risiken unmittelbar auf die Muttergesellschaft (Abschnitt 2.2 dieses Kapitels). Die GmbH und die Aktiengesellschaft schaffen dagegen eine eigene, haftungsabschirmende Rechtspersönlichkeit, die GmbH mit größerer vertraglicher Flexibilität (Abschnitt 2.3 dieses Kapitels), die Aktiengesellschaft mit einer skalierbaren Governance-Struktur, die ab einem Grundkapital von KRW 1 Mrd. in institutionalisierter Form zwingend wird (Abschnitt 2.4.1 dieses Kapitels).

Ist ein lokaler Partner beteiligt, kommt zudem das Joint Venture hinzu. Es ist keine eigene Gesellschaftsform, sondern eine Vereinbarung zwischen Gesellschaftern. Seine spezifische Konfliktdynamik ist, losgelöst von der Frage der richtigen Rechtsform, Gegenstand von Abschnitt 3 dieses Kapitels, „Joint-Venture-Konflikte in Korea“.

Wie bereits in Abschnitt 1.1 dieses Kapitels betont, entscheidet jedoch keine dieser Strukturen allein über den Erfolg der Marktpräsenz. Der Erfolg hängt davon ab, wie konsequent die gewählte Form in der operativen Praxis mit Substanz gefüllt wird, von der tatsächlichen Tätigkeit der Repräsentanz über die gelebte Weisungsbindung des Representative Director (Abschnitt 2.3.3 dieses Kapitels) bis zu der Frage, ob eine formal elegante Struktur tatsächlich zur geplanten Geschäftstätigkeit passt (Abschnitt 2.3.5 dieses Kapitels).

Praxistipp: Behandeln Sie die Wahl der Präsenzform als vorläufige Entscheidung. Ein Unternehmen, das mit einer Repräsentanz beginnt, zu einer Zweigniederlassung wechselt oder direkt eine GmbH gründet, trifft diese Entscheidung im Laufe seines Korea-Engagements typischerweise mehrfach. Eine saubere Dokumentation der jeweils tatsächlich ausgeübten Tätigkeit (*Substanz*) bleibt die wichtigste Absicherung gegen eine spätere Umqualifizierung durch die Steuerbehörden.

SÜDKOREA – RECHTSFORMVERGLEICH

GmbH vs. AG vs. Branch Office (Korea)

Vergleich der zentralen rechtlichen, organisatorischen und steuerlichen Merkmale von GmbH (Yuhan Hoesa / Yuhan Chaekim Hoesa), AG (Chusik Hoesa) und Zweigniederlassung (Branch Office) in Südkorea.

Rechtsnatur

GmbH	AG	Branch Office
Eigenständige juristische Person.	Eigenständige juristische Person.	Keine juristische Person, Teil der ausländischen Gesellschaft.

Gründung / Errichtung

GmbH	AG	Branch Office
Gründung durch mind. einen Gesellschafter.	Gründung durch mind. einen Aktionär.	Registrierung der Zweigniederlassung im Handelsregister.

Haftung

GmbH	AG	Branch Office
Beschränkt auf Gesellschaftsvermögen.	Beschränkt auf Gesellschaftsvermögen.	Unbeschränkte Haftung der ausländischen Muttergesellschaft.

Kapitalstruktur

GmbH	AG	Branch Office
Kein gesetzliches Mindestkapital (FIPA ggf. relevant).	Kein gesetzliches Mindestkapital (FIPA ggf. relevant).	Kein Kapital erforderlich (keine eigene Kapitalstruktur).

Gesellschafter / Aktionäre

GmbH	AG	Branch Office
Max. 50 Gesellschafter (Yuhan Hoesa), bei Yuhan Chaekim Hoesa flexibler.	Keine Begrenzung der Aktionäre.	Keine Gesellschafter (Muttergesellschaft alleiniger Träger).

Leitungsstruktur

GmbH	AG	Branch Office
Mindestens ein Director; Board optional durch Satzung möglich.	Mindestens ein Director; Board of Directors erst ab ≥ 1 Mrd. KRW zwingend.	Kein Organ im gesellschaftsrechtlichen Sinne.

Representative / Vertretung

GmbH	AG	Branch Office
(Representative) Director vertritt die Gesellschaft.	(Representative) Director vertritt die Gesellschaft.	Lokaler Representative vertritt die Muttergesellschaft.

Board of Directors

GmbH	AG	Branch Office
Gesetzlich nicht zwingend, aber satzungsmäßig möglich.	Ab ≥ 1 Mrd. KRW zwingend (mind. 3 Directors).	Kein Board.

Statutory Auditor

GmbH	AG	Branch Office
Nicht erforderlich, aber möglich.	Ab ≥ 1 Mrd. KRW zwingend.	Nicht vorgesehen.

Amtszeit Directors

GmbH	AG	Branch Office
Grundsätzlich frei bestimmbar bzw. unbegrenzt.	Max. 3 Jahre, Wiederwahl möglich.	Nicht anwendbar.

Kapitalmaßnahmen

GmbH	AG	Branch Office
Änderung des Gesellschaftsvertrags erforderlich.	Flexibel über den Board innerhalb des genehmigten Kapitals möglich, ansonsten über die Hauptversammlung.	Nicht relevant.

Sacheinlagen

GmbH	AG	Branch Office
Keine gerichtliche Bewertung erforderlich; alle Gesellschafter haften gesamtschuldnerisch für die Differenz zwischen angenommenem und tatsächlichem Wert der Sacheinlage.	Gerichtliche Bestätigung erforderlich.	Nicht relevant.

Publizitätspflichten

GmbH	AG	Branch Office
Keine Pflicht zur Veröffentlichung des Jahresabschlusses, außer bestimmte Grenzwerte werden überschritten.	Veröffentlichungspflicht.	Keine eigenständige Veröffentlichungspflicht (aber steuerliche Offenlegung).

Steuerliche Einordnung

GmbH	AG	Branch Office
Eigenständiges Steuersubjekt.	Eigenständiges Steuersubjekt.	Betriebsstätte der ausländischen Gesellschaft.

Marktwahrnehmung

GmbH	AG	Branch Office
Etablierte, flexible Struktur für operative Tätigkeiten.	Höhere institutionelle Wahrnehmung, „größere" Struktur.	Verlängerter Arm eines ausländischen Unternehmens.

Governance-Flexibilität

GmbH	AG	Branch Office
Hoch (insb. Yuhan Chaekim Hoesa).	Formalisiert, aber skalierbar.	Gering (direkte Steuerung durch Muttergesellschaft).

Typische Nutzung

GmbH	AG	Branch Office
Operative Tochtergesellschaft, flexible Struktur.	Skalierbare Plattform, Investorenstruktur, Joint Ventures.	Direkter Markteintritt ohne eigene Gesellschaft.

Joint Venture Eignung

GmbH	AG	Branch Office
Möglich, aber begrenzt strukturiert.	Sehr gut geeignet (Board-Struktur, Kapitalflexibilität).	Nicht geeignet.

Handelsregistereintrag

GmbH	AG	Branch Office
Ja.	Ja.	Ja (inkl. Offenlegung der Mutter-Geschäftsleitung).

Dokumentensprache

GmbH	AG	Branch Office
Koreanisch maßgeblich.	Koreanisch maßgeblich.	Koreanisch maßgeblich.

3. Joint-Venture-Konflikte in Korea – strukturelle Ursachen, operative Dynamik und Risikomanagement

3.1 Ausgangspunkt – das Joint Venture als strukturell spannungsanfälliges Modell

Joint Ventures dienen in Korea meist dazu, komplementäre Stärken zu verbinden. Der ausländische Partner bringt typischerweise Technologie, Kapital und internationale Marktkenntnis ein, während der koreanische Partner über den lokalen Marktzugang, Netzwerke und die operative Umsetzungsfähigkeit verfügt.

Formal wird diese Zusammenarbeit als gemeinsame Gesellschaft strukturiert, deren Leitungsstruktur durch die Satzung und eine Gesellschaftervereinbarung geregelt ist. Diese formale Struktur vermittelt den Eindruck einer klaren, ausgewogenen Zusammenarbeit.

In der Praxis zeigt sich jedoch, dass Joint Ventures in Korea zu den konfliktanfälligsten Gesellschaftsstrukturen gehören. Der Hauptgrund liegt in der systematischen Überlagerung unterschiedlicher Interessen, kultureller Steuerungslogiken und asymmetrischer Informationslagen. Die Konflikte entstehen damit aus der Struktur selbst. Dieser Leitgedanke zieht sich durch den gesamten Abschnitt 3 dieses Kapitels.

3.2 Das grundlegende Spannungsfeld – Kontrolle vs. operative Realität

3.2.1 Die formale Erwartung

Ausländische Investoren gehen meist davon aus, dass sich die Kontrolle über das Joint Venture durch formale Governance-Mechanismen sicherstellen lässt. Dazu gehören insbesondere Board-Strukturen, Vetorechte, Zustimmungserfordernisse für wesentliche Entscheidungen und Berichtspflichten. Diese Instrumente sollen gewährleisten, dass strategische Entscheidungen gemeinsam getroffen werden und keine Partei einen beherrschenden Einfluss ausüben kann.

3.2.2 Die tatsächliche Umsetzung

In der Praxis liegt die operative Kontrolle jedoch häufig beim koreanischen Partner. Das folgt aus seiner Nähe zum Markt, zur Organisation und zu den relevanten Netzwerken. Selbst wo formale Kontrollrechte bestehen, werden sie häufig durch Informationsasymmetrien und operative Abhängigkeiten geschwächt. Der ausländische Partner ist auf die Informationen und die Umsetzungsfähigkeit des koreanischen Partners angewiesen.

Ein typisches Beispiel ist das Management des Vertriebs oder der Kundenbeziehungen. Formal kann das Joint Venture über das Board gesteuert werden, tatsächlich liegt die Kontrolle über Kundenkontakte und Marktinformationen aber beim koreanischen Partner.

Hinzu kommt, dass der koreanische Partner das koreanische Recht in der Regel deutlich besser versteht. Dadurch werden häufig schon ganz zu Beginn des Joint Ventures strukturelle Probleme und einseitige Vorteile in den Vertrag hineinverhandelt. Die ausländische Seite erkennt sie erst, wenn sie sich im Laufe der Jahre auswirken.

3.3 Typische Konfliktfelder – ein Überblick

Die nachfolgend beschriebenen Konfliktfelder treten in koreanischen Joint Ventures immer wieder auf. Sie lassen sich analytisch trennen, wirken in der Praxis aber selten isoliert: Strategische Zielkonflikte (3.4) verstärken Informationsasymmetrien (3.5), die wiederum Pattsituationen (3.6) begünstigen, und ungelöste Pattsituationen führen häufig zu der Frage, wessen Vertrauen der Representative Director tatsächlich genießt (3.7). Gewinnverteilung (3.8), Ausstieg (3.9), Nachfolge (3.10–3.11), die kulturelle Dimension der Konfliktvermeidung (3.12) und die wettbewerbsrechtlichen Grenzen der Konfliktlösung (3.13) runden das Bild ab.

3.4 Strategische Zielkonflikte

Ein zentrales Konfliktfeld ergibt sich aus unterschiedlichen strategischen Zielen. Der ausländische Partner verfolgt häufig eine langfristige Strategie, die auf Skalierung, Markenaufbau und nachhaltige Wertschöpfung ausgerichtet ist. Der koreanische Partner kann dagegen stärker an kurzfristigen Ergebnissen

oder an der Einbindung des Joint Ventures in seine bestehende Geschäftsstruktur interessiert sein.

Ein Beispiel aus der Praxis ist die Preisstrategie. Während der ausländische Partner auf Margenstabilität und Markenpositionierung achtet, kann der koreanische Partner aggressivere Preisstrategien verfolgen, um Marktanteile zu gewinnen oder bestehende Geschäftsbeziehungen zu sichern. Diese Unterschiede führen zu wiederkehrenden Konflikten, die sich durch formale Governance-Strukturen nur begrenzt lösen lassen.

Ein weiteres, subtileres Problemfeld sind Nachfolgewünsche auf koreanischer Seite, etwa der Wunsch, dass die nächste Generation der Familie des koreanischen Partners das Joint Venture später fortführt. Der ausländische Partner hat daran allenfalls dann ein Interesse, wenn der Nachwuchs tatsächlich über die erfolgversprechenden Fähigkeiten des jetzigen Partners verfügt, was unter Umständen nur teilweise zutrifft. Zudem stellt der koreanische Partner diese Rechnung meist auf, ohne die Wünsche und Vorstellungen der nächsten Generation selbst zu berücksichtigen. Diese bewusste, verhandelte Nachfolgeplanung ist von dem ungeplanten, durch einen Todesfall ausgelösten Übergang zu unterscheiden, der in Abschnitt 3.10 dieses Kapitels behandelt wird. Beide können denselben Interessenkonflikt auslösen, nur zu völlig unterschiedlichen Zeitpunkten und mit unterschiedlichem Grad an Vorbereitung.

Formale Kontrolle vs. operative Realität im Joint Venture

Formale Erwartung

Governance gemäß Satzung und Gesellschaftervereinbarung

- **Sitze im Vorstand und Stimmrechte**
- **Vetorechte bei zentralen Entscheidungen**
- **Zustimmungserfordernisse bei grundlegenden Transaktionen**
- **Berichts- und Informationspflichten**

ERGEBNIS

Gemeinsame Kontrolle durch beide Partner

VS

Tatsächliche Umsetzung

Operative Realität im Tagesgeschäft

- **Marktzugang und Kundenbeziehungen**
- **Kontrolle über Informationen (Sprache, interne Abläufe)**
- **Vertrautheit mit koreanischem Recht**
- **Operative Umsetzungsfähigkeit vor Ort**

ERGEBNIS

Die faktische Kontrolle liegt typischerweise beim koreanischen Partner

Governance-Dokumente definieren die Erwartung – nicht automatisch die Realität

Deadlock-Mechanismen (3.6) und die Treuepflicht des Representative Director (3.7) bestimmen, wie weit das trägt

Schaubild: Formale Kontrolle vs. operative Realität im Joint Venture

3.5 Informationsasymmetrie und operative Kontrolle

Ein weiteres Konfliktfeld ist die Kontrolle über Informationen. Formal bestehen Berichtspflichten und Informationsrechte. In der Praxis werden Informationen jedoch häufig selektiv weitergegeben oder so aufbereitet, dass ihre Deutung beeinflusst wird. Aufgrund seiner operativen Rolle verfügt der koreanische Partner meist über einen erheblichen Informationsvorsprung, der es ihm ermöglicht, Entscheidungen faktisch zu steuern, ohne formale Regeln zu verletzen.
Ein typisches Beispiel ist die Darstellung von Marktentwicklungen oder Kostenstrukturen. Durch gezieltes Informationsmanagement lässt sich die Wahrnehmung bestimmter Maßnahmen beeinflussen.

Ein weiteres Hindernis bei der Beschaffung und Bewertung von Informationen ist die Sprachbarriere. Selbst mit KI-gestützter Übersetzung, die hier schnell weiterhilft, bleibt der ausländische Partner strukturell im Nachteil, weil Nuancen, Zwischentöne und das, was zwischen den Zeilen gesagt wird, gerade in schriftlichen Zusammenfassungen verloren gehen.

3.6 Pattsituationen

Gerade in paritätisch strukturierten Joint Ventures besteht ein erhebliches Risiko von Pattsituationen. Formal sind Entscheidungsmechanismen vorgesehen, die eine gemeinsame Zustimmung erfordern. In der Praxis können unterschiedliche Interessen jedoch dazu führen, dass keine Einigung zustande kommt.

Ein Beispiel ist die Entscheidung über größere Investitionen oder strategische Richtungswechsel. Verfolgen die beiden Partner unterschiedliche Prioritäten, kann es zu einem völligen Stillstand kommen.

Diese Pattsituationen sind besonders problematisch, weil sie die Entscheidungsfähigkeit einschränken und zudem die operative Handlungsfähigkeit der Gesellschaft beeinträchtigen. Als *Ultima Ratio* kann das Joint Venture aufgelöst werden, etwa indem die Gesellschaft insgesamt geschlossen oder von einem Partner vollständig übernommen wird. Ein Verkauf an Dritte ist dagegen selten, schon weil potenzielle Käufer häufig aus dem Wettbewerbsumfeld stammen, das einer oder beide Joint-Venture-Partner gerade fernhalten wollten.

Diese *Ultima Ratio* hat auch eine gesetzliche Grundlage. Ein Gesellschafter, der mindestens 10 % der Anteile hält, kann bei Gericht die Auflösung der Gesellschaft beantragen, wenn „zwingende Gründe" vorliegen (Art. 520 *Commercial Act*). Das Gesetz nennt dafür insbesondere den Fall einer Pattsituation an, die die Gesellschaft handlungsunfähig macht und ihr einen nicht wiedergutzumachenden Schaden zufügt oder zuzufügen droht. Diese gerichtliche Auflösung ist ein scharfes, langsames und öffentliches Schwert. Man sollte sie als Druckmittel im Hinterkopf behalten, nicht als bevorzugte Lösung ansehen. Vertraglich vereinbarte Mechanismen zur Auflösung von Pattsituationen (Abschnitt 3.9 dieses Kapitels) sind in der Regel schneller und diskreter.

> **Praxistipp:** Vereinbaren Sie eine gestufte Eskalationsklausel (Verhandlung auf Ebene der Geschäftsleitung → Mediation → ggf. Schiedsverfahren), bevor Sie auf die gerichtliche Auflösung angewiesen sind. Sie ist schneller, diskreter und lässt mehr Raum dafür, die Geschäftsbeziehung doch noch fortzusetzen.

3.7 Die Rolle des Representative Director

Ein spezifisches Konfliktfeld ergibt sich aus der Rolle des Representative Director, gegebenenfalls in der Sonderform eines alleinigen Leitungsorgans. Rechtlich ist er verpflichtet, seine Aufgaben gegenüber der Gesellschaft und allen ihren Gesellschaftern gleichermaßen pflichtgetreu zu erfüllen, nicht gegenüber dem Partner, der ihn bestellt hat (Art. 382-3 *Commercial Act*). In der Praxis wird er jedoch häufig einem der Partner zugerechnet, insbesondere wenn er aus dessen Organisation stammt. Das führt zu einem strukturellen Vertrauensproblem. Der andere Partner wird die Entscheidungen des Representative Director kritisch hinterfragen und seine Neutralität bezweifeln, selbst wenn er formal rechtmäßig und im Einklang mit seiner gesetzlichen Treuepflicht handelt.

Ein Beispiel aus der Praxis ist die Priorisierung bestimmter Projekte oder Kunden. Selbst wenn sie objektiv sinnvoll ist, kann sie als parteiisch gedeutet werden.

3.8 Gewinnverteilung und Verrechnungspreise

Die wirtschaftliche Verteilung der Gewinne ist ein weiterer Konfliktpunkt. Der ausländische Partner wird meist versuchen, Gewinne über Lizenzgebühren, Managementgebühren oder Verrechnungspreise in andere Teile des Konzerns zu verlagern. Der koreanische Partner hat dagegen ein Interesse daran, die Gewinne im Joint Venture zu halten.

Das koreanische Recht setzt dem ausländischen Partner hier zudem engere Grenzen, als er intuitiv annimmt. Nach dem *Adjustment of International Taxes Act* müssen konzerninterne Verrechnungspreise dem Fremdvergleichsgrundsatz genügen. Die Steuerbehörde prüft Lizenzgebühren, Managementgebühren und ähnliche Zahlungen routinemäßig auf ihre Angemessenheit und kann sie bei Abweichungen korrigieren und Steuern nachfordern. Diese unterschiedlichen Interessen führen daher zu wiederkehrenden Diskussionen zwischen den Partnern über die Angemessenheit der Vergütungsstrukturen und zu einem eigenständigen regulatorischen Risiko, das beide Seiten betrifft.

> **Praxistipp:** Dokumentieren Sie die Fremdvergleichskonformität von Lizenzgebühren und Managementgebühren von Anfang an, etwa durch eine Benchmark-Studie und eine saubere vertragliche Grundlage. Im Streit mit dem Partner wird dieselbe Dokumentation meist auch gegenüber der Steuerbehörde relevant.

3.9 Ausstiegsmechanismen und ihre vertragliche Gestaltung

Während der Einstieg in ein Joint Venture meist detailliert geregelt ist, sind Ausstiegsszenarien in der Praxis häufig unzureichend ausgestaltet. Dieses Konfliktfeld wird gerade deshalb unterschätzt, weil es erst sichtbar wird, wenn eine Trennung bereits bevorsteht und die Verhandlungspositionen der Parteien längst nicht mehr neutral sind.

Zum üblichen vertraglichen Instrumentarium gehören Bewertungsmechanismen für den Trennungsfall (unabhängige Gutachter oder vorab vereinbarte Bewertungsformeln), Vorkaufsrechte zugunsten der verbleibenden Gesellschafter, Mitverkaufsrechte zum Schutz des Minderheitsgesellschafters bei einem Verkauf der Mehrheitsbeteiligung sowie Mitverkaufspflichten zugunsten eines verkaufswilligen Mehrheitsgesellschafters. Speziell zur Auflösung von

Pattsituationen (Abschnitt 3.6 dieses Kapitels) hat sich zudem die Shotgun-Klausel etabliert: Ein Partner bietet dem anderen einen Preis für dessen Anteile, zu dem er selbst entweder kaufen oder zu denselben Bedingungen verkaufen muss. Dieser Mechanismus zwingt zu einer ehrlichen Bewertung, ist aber nur zwischen Partnern von annähernd vergleichbarer wirtschaftlicher Stärke fair.

> **Praxistipp:** Verhandeln Sie die Ausstiegsmechanismen zusammen mit dem Einstieg, bevor sich eine Trennung abzeichnet. Zu diesem späteren Zeitpunkt hat die Partei mit der stärkeren operativen Kontrolle (Abschnitt 3.2.2 dieses Kapitels) fast immer auch die stärkere Verhandlungsposition.

3.10 Ein besonderes Problem: Nachfolge bei einem Partner, der natürliche Person ist

Ist ein Joint-Venture-Partner eine natürliche Person, führt dies in der Praxis zu einer strukturellen Unsicherheit, die häufig erst spät erkannt wird. Im Todesfall gehen Anteile an der Gesellschaft grundsätzlich kraft Gesetzes auf die Erben über (allgemeines Erbrecht des *Civil Act*), sofern der Joint-Venture-Vertrag nichts anderes vorsieht. Die Erben teilen jedoch nicht zwingend die Interessen des ursprünglichen Partners und verfügen auch nicht zwingend über dieselbe operative Kompetenz oder strategische Ausrichtung.

Die Folge ist eine Veränderung der Eigentümerstruktur und möglicherweise auch eine Verschiebung der Governance-Dynamik. Neue Gesellschafter können andere Ziele verfolgen, bestehende Abstimmungsmechanismen infrage stellen oder aktiv Einfluss auf die Geschäftsleitung nehmen. In manchen Fällen reicht diese Veränderung bis in die operative Leitung hinein, etwa wenn Kontrollrechte neu ausgeübt oder bestehende Strukturen blockiert werden.

Hinzu kommt ein rein finanzieller Faktor, der die Lage verschärft. Die koreanische Erbschaftsteuer gehört mit einem Spitzensteuersatz von 50 % zu den höchsten der Welt, und bei Anteilen eines beherrschenden Gesellschafters an einem nicht börsennotierten Unternehmen wird der Bewertungsgrundlage in der Regel ein Kontrollprämienzuschlag hinzugerechnet. Erben sehen sich daher häufig einer erheblichen, kurzfristig fälligen Steuerlast gegenüber. Dieser Liquiditätsengpass kann selbst grundsätzlich kooperationsbereite Erben zu

einem schnellen (Teil-)Verkauf ihrer Anteile drängen, was den Interessenkonflikt weiter verschärft.

In einem typischen Fall wird ein Joint Venture mit einem koreanischen Unternehmer als Minderheitsgesellschafter gegründet. Die Zusammenarbeit bleibt über Jahre stabil. Nach seinem Tod gehen die Anteile auf mehrere Familienmitglieder über, die unterschiedliche Interessen verfolgen. Entscheidungen, die zuvor effizient getroffen wurden, werden nun blockiert oder verzögert. Das ursprüngliche Gleichgewicht der Struktur ist faktisch aufgehoben, obwohl das Beteiligungsverhältnis formal unverändert geblieben ist.

Ein weiteres Beispiel aus der Praxis ist noch drastischer. Der koreanische Mehrheitsgesellschafter stirbt, und seine Witwe übernimmt die Geschäftsleitung. Weil ihr Ausbildung und Erfahrung in der Rolle des Representative Director fehlen, ist die Gesellschaft binnen kurzer Zeit insolvent.

3.11 Strukturelle und vertragliche Absicherung der Nachfolge

Vor diesem Hintergrund muss die Nachfolge von Anfang an zum festen Bestandteil der Joint-Venture-Struktur gemacht werden.

In der Praxis geschieht dies durch eine Kombination gesellschaftsrechtlicher und vertraglicher Mechanismen (Vorkaufsrechte, Zustimmungserfordernisse und Kaufoptionen). Hier sind sie jedoch speziell an den Tod eines Partners als Auslöser geknüpft und häufig mit einer vorab vereinbarten Bewertungsformel verbunden, damit die Gesellschaft nicht auf eine Bewertung angewiesen ist, die erst im Nachfolgefall ausgehandelt wird.

Ebenso wichtig ist es, klar festzulegen, ob und inwieweit Erben in die Geschäftsleitung eintreten dürfen. Es kann sinnvoll sein, zwischen wirtschaftlicher Beteiligung und aktiver Mitwirkung zu unterscheiden, um zu verhindern, dass rein vermögensorientierte Nachfolger unmittelbaren Einfluss auf operative Entscheidungen erhalten.

Diese Mechanismen müssen sorgfältig austariert werden. Eine zu restriktive Regelung kann die langfristige Planung des koreanischen Partners erheblich beeinträchtigen und das Vertrauensverhältnis belasten. Eine zu offene

Regelung birgt umgekehrt das Risiko, dass die Struktur im Nachfolgefall unkontrollierbar wird.

> **Praxistipp:** Behandeln Sie die Nachfolgeregelung nicht als einmaliges Vertragskapitel. Familiäre und geschäftliche Verhältnisse ändern sich. Eine Klausel, die bei der Gründung sinnvoll war, passt nach zehn Jahren unter Umständen nicht mehr zur tatsächlichen Nachfolgesituation und sollte in regelmäßigen Abständen überprüft werden.

3.12 Die kulturelle Dimension – Konfliktvermeidung und indirekte Steuerung

Ein wesentlicher Faktor für die Dynamik von Joint-Venture-Konflikten ist die kulturelle Neigung zur Konfliktvermeidung. In der koreanischen Geschäftskultur werden Konflikte häufig nicht offen ausgetragen, sondern indirekt gesteuert: Entscheidungen werden verzögert, Informationen selektiv weitergegeben oder andere Wege gesucht, um eine direkte Konfrontation zu vermeiden. Bei ausländischen Partnern entsteht dadurch häufig der Eindruck mangelnder Transparenz oder Verlässlichkeit. Tatsächlich handelt es sich jedoch um eine andere Form der Konfliktbearbeitung. Gerade weil sie indirekt verläuft, verlängert sie Konflikte eher und kann ihre Lösung erschweren.

3.13 Die Rolle der Korea Fair Trade Commission (KFTC)

Ein weiterer relevanter Faktor ist die Rolle der koreanischen Wettbewerbsbehörde, der KFTC. Bestimmte Maßnahmen, die innerhalb eines Joint Ventures zur Lösung von Konflikten eingesetzt werden könnten, unterliegen den Beschränkungen des *Monopoly Regulation and Fair Trade Act*. Das betrifft insbesondere Marktaufteilungen, Preisabsprachen und Alleinvertriebsstrukturen. Die KFTC kann in solche Gestaltungen auch dann eingreifen, wenn die Joint-Venture-Partner sie einvernehmlich vereinbart haben.

Auch die Gründung des Joint Ventures selbst kann eine eigenständige Anmeldepflicht auslösen. Erreicht einer der Partner eine Bilanzsumme oder einen Umsatz von mindestens KRW 300 Mrd. und der andere von mindestens KRW 30 Mrd., muss der Partner, der größter Gesellschafter des Joint Ventures wird, den Zusammenschluss in der Regel binnen 30 Tagen nach dem Vollzug bei der KFTC anmelden (Kapitel VII (Das koreanische Wettbewerbsrecht), Abschnitt

3), unabhängig davon, ob die Struktur später zu Konflikten führt. Diese Prüfung sollte deshalb schon in der Gründungsphase erfolgen, bevor sich im laufenden Betrieb wettbewerbsrechtliche Fragen stellen.

3.14 Fazit – das Joint Venture als dauerhaftes Spannungsmodell

Joint Ventures in Korea sind strukturell spannungsanfällig, weil sie unterschiedliche Interessen, Kulturen und Steuerungslogiken in einer gemeinsamen Organisation vereinen. Zudem laufen sie oft über lange Zeiträume, in denen sich die Interessen der Partner ändern können, sei es durch wirtschaftlichen Erfolg oder Misserfolg, sei es, wie Abschnitt 3.10 dieses Kapitels gezeigt hat, durch einen Generationswechsel, den keine der Parteien geplant hat.
Die formale Governance-Struktur ist notwendig, reicht aber nicht aus, um diese Spannungen aufzulösen. Dazu bedarf es auch der Fähigkeit, die tatsächliche Dynamik zu verstehen und aktiv zu steuern.

Für ausländische Investoren bedeutet das, dass Joint Ventures als dynamische Systeme zu verstehen sind, die fortlaufende Aufmerksamkeit und Anpassung erfordern. Die Qualität der Zusammenarbeit bemisst sich daran, wie wirksam Konflikte erkannt und bewältigt werden.



50 Jahre Deutsche Schule Seoul International

Heute gemeinsam lernen für eine Welt von morgen

Seit 1976 bietet die Deutsche Schule Seoul International (DSSI) als einzige Deutsche Auslandsschule in Korea erstklassige Bildung vom Kindergarten bis zum Deutschen Internationalen Abitur. Im Jubiläumsjahr 2026 feiern wir 50 Jahre Bildung, Gemeinschaft und internationale Perspektiven. Das Deutsche Internationale Abitur ist weltweit anerkannt und eröffnet Zugang zu Hochschulen in Deutschland, Europa und rund um den Globus. Überzeugen Sie sich selbst und kontaktieren Sie uns!

Deutsche Schule Seoul International

Kindergarten | Grundschule | Sekundarstufe | Deutsches Internationales Abitur

---

Deutsche Schule Seoul
– INTERNATIONAL –

Deutsche Schule Seoul International
123-6 Dokseodang-ro Yongsan-gu, Seoul
서울시 용산구 독서당로 123-6
+82-2-792-0797
dsseoul@dsseoul.org
www.dsseoul.org

dssisocialmedia
Deutsche Schule Seoul

DEUTSCHE SCHULE SEOUL
INTERNATIONAL

VI. Das koreanische Mietsystem – rechtliche Struktur, wirtschaftliche Realität und operative Umsetzung

1. Die funktionale Bedeutung des Mietsystems für den Markteintritt

Das koreanische Mietsystem ist ein struktureller Bestandteil jeder Markteintrittsstrategie. Anders als in vielen europäischen Rechtsordnungen ist die Anmietung geeigneter Räumlichkeiten eine Voraussetzung der Gründung, denn ohne eintragungsfähige Geschäftsadresse ist weder die Eintragung im Handelsregister noch die steuerliche Registrierung möglich. Die steuerliche Registrierung[2] nach dem *Value-Added Tax Act* setzt grundsätzlich die Vorlage eines Mietvertrags voraus, sofern die Gesellschaft nicht selbst Eigentümerin der Räumlichkeiten ist. Bei Unternehmen mit ausländischer Kapitalbeteiligung kommt in der Regel die Meldung der Direktinvestition nach dem *Foreign Investment Promotion Act* hinzu, für die derselbe Mietvertrag benötigt wird.

Diese rechtliche Verknüpfung führt dazu, dass Mietverträge vor der eigentlichen Gründung abgeschlossen werden müssen. Der Investor geht damit rechtlich bindende Verpflichtungen zu einem Zeitpunkt ein, zu dem die operative Struktur noch nicht vollständig aufgebaut ist. Wird dieser Umstand nicht aktiv gesteuert, kann es zu Fehlallokationen, etwa durch zu große oder ungeeignete Flächen kommen.

Ein weiterer wesentlicher struktureller Unterschied zum europäischen Markt ist die erhebliche Kapitalbindung durch Kautionsmodelle. Während die Belastung in Europa überwiegend in den laufenden Mietzahlungen liegt, verlagert sie sich in Korea in beträchtlichem Umfang auf den Zeitpunkt des Vertragsschlusses. Diese Vorverlagerung muss fester Bestandteil der Finanzplanung sein.

---

[2] Die steuerliche Registrierung („*tax registration*“) wird in Korea vielfach auch als „*business registration*“ bezeichnet. „Steuerliche Registrierung“ steht daher hier für beide Bezeichnungen.

2. Die Struktur des Mietsystems – Jeonse und Wolse in der Geschäftspraxis

Das koreanische Mietsystem beruht auf zwei Modellen, die sich in ihrer Form und in ihrer wirtschaftlichen Logik grundlegend unterscheiden.

Das **Jeonse-Modell** ist ein kapitalbasiertes Nutzungsmodell. Der Mieter hinterlegt einen Sicherheitsbetrag, der typischerweise zwischen 50 % und 80 % des Verkehrswerts der Immobilie liegt und in bestimmten Marktphasen bis zu 90 % erreichen kann. Der Vermieter zieht seinen wirtschaftlichen Nutzen aus der Verwendung dieses Kapitals, während keine laufende Miete gezahlt wird. In seiner üblichen Form ist Jeonse ein rein schuldrechtliches Nutzungsrecht. Erst die gesonderte Eintragung eines Jeonse-Rechts als dingliches Recht verschafft dem Mieter eine vom Vermieter unabhängige und im Grundbuch sichtbare Rechtsposition. Dieser Unterschied wird bei der Absicherung der Kaution in Abschnitt 7.2 dieses Kapitels zentral.

Historisch erklärt sich dieses Modell aus einer Phase eingeschränkter Kreditverfügbarkeit im Immobiliensektor. In der heutigen Praxis ist Jeonse vor allem im Wohnbereich weiterhin relevant, verliert im gewerblichen Bereich aber zunehmend an Bedeutung, da die Kapitalbindung für Unternehmen in der Regel ineffizient ist.

Im gewerblichen Bereich hat sich dagegen das **Wolse-Modell** durchgesetzt. Es verbindet eine Kaution mit laufenden Mietzahlungen. Die Kaution entspricht typischerweise zehn bis zwölf Monatsmieten, während zusätzlich monatliche Zahlungen fällig werden. Dieses Modell ist besser planbar und entspricht eher internationalen Erwartungen, auch wenn die absolute Höhe der Kaution beträchtlich bleibt.

Nowak & Partner kann Büroflächen vorauswählen, in denen eine Gesellschaft schnell registriert werden kann, und Unternehmen auch bei der Suche, Anmietung und Einrichtung von Büros oder Produktionsstätten unterstützen.

Jeonse und Wolse im Vergleich

傳貰
전세 · Jeonse

Kaution	**50–90 % des Immobilienwerts**
Laufende Miete	**keine**

Gebundenes Kapital bei Vertragsabschluss

78 % des Marktwerts

Typische Nutzung
Langfristige Wohnnutzung; im gewerblichen Bereich rückläufig, da die Kapitalbindung für Unternehmen meist ineffizient ist.

Markttrend
Historisch aus begrenzter Kreditverfügbarkeit entstanden; heute weiterhin vor allem im Wohnsegment verbreitet.

VS

月貰
월세 · Wolse

Kaution	**10–12 Monatsmieten**
Laufende Miete	**monatlich fällig**

Gebundenes Kapital bei Vertragsabschluss

27 % des Marktwerts

Typische Nutzung
Standard im gewerblichen Bereich; bevorzugt von Unternehmen, die beim Markteintritt Liquidität benötigen.

Markttrend
Wachsender Standard – bessere Planbarkeit, näher an internationalen Erwartungen.

Bei beiden Modellen sichern konfirmiertes Datum (확정일자) + Besitz + Gewerbeanmeldung die Vorrangstellung der Kaution.
Bei sehr hohen Kautionen zusätzlich: Eintragung eines Jeonse-Rechts (전세권 설정등기) – siehe Abschnitt 7.2

Schaubild: Jeonse und Wolse im Vergleich

3. Flächenangaben – rechtliche Definition und wirtschaftliche Wirkung

Ein wesentliches praktisches Risiko liegt in der Interpretation von Flächenangaben. In Korea wird in der Regel zwischen Bruttofläche (gonggeup myeonjeok) und Nettofläche (jeonyong myeonjeok) unterschieden.

Die Bruttofläche umfasst Gemeinschaftsflächen und ist häufig Grundlage für die Nebenkosten und teilweise auch für die Mietberechnung. Die tatsächlich nutzbare Fläche kann erheblich davon abweichen. Dieser Unterschied hat unmittelbare wirtschaftliche Auswirkungen. Ein auf Basis der Bruttofläche kalkuliertes Büro kann deutlich weniger Nutzfläche bieten als erwartet, während die Kosten unverändert bleiben.

Die im Alltag weiterhin verwendete Maßeinheit Pyeong (≈ 3,33 m²) verstärkt diese Intransparenz zusätzlich. Nach dem *Measurement Act* ist die Verwendung von Pyeong in Verträgen und amtlichen Dokumenten offiziell nicht mehr zulässig. Im mündlichen Geschäftsverkehr und bei informellen Preisangaben ist die Einheit jedoch weiterhin üblich, was insbesondere ausländischen Investoren zusätzlichen Umrechnungs- und Prüfaufwand abverlangt.

4. Marktpreise und Kostenstruktur

Die Mietpreise in Seoul variieren stark nach Lage, Gebäudequalität und Nutzung. Als grobe Orientierung (stets mit aktuellen Maklerdaten abzugleichen, da sich das Preisniveau kurzfristig verschieben kann) liegen die Monatsmieten für Büroflächen von 100 m² in Premiumlagen wie Gangnam oder den zentralen Geschäftsvierteln typischerweise bei KRW 5 bis 10 Mio., während die Kaution zwischen KRW 50 und 100 Mio. (oder beim 10- bis 12-Fachen der Monatsmiete) liegen kann. Größere Flächen oder hochwertige Objekte erfordern eine entsprechend höhere Kapitalbindung.

In Nebenlagen sinkt dieses Niveau deutlich, bleibt im internationalen Vergleich aber hoch. Zugleich bestehen schon eines kleinen Gebiet derselben Region erhebliche Unterschiede, was die Standortwahl zu einer strategischen Entscheidung macht (Abschnitt 5 dieses Kapitels).

Im Wohnbereich zeigt sich eine ähnliche Struktur. **Hochwertige Expat-Wohnungen** können im Jeonse-Modell Kautionen von bis zu KRW 1,5 Mrd. erfordern oder im Wolse-Modell erhebliche Kombinationen aus Kaution und laufender Miete. Bei internationalen Entsendungen sind diese Kosten als fester Bestandteil der Gesamtpersonalkosten einzuplanen. Grundsätzlich lässt es sich aber auch in einer (luxuriösen) koreanischen Standardwohnung gut leben, und die konkreten Gegebenheiten (Lage, Ausstattung, Klimaanlage, Parkplatz) lassen sich bei einem vorbereitenden Besuch des Expats klären oder vom Vorgänger erläutern, was die Kosten erheblich senken kann.

> **Praxistipp:** Wer die Kapitalbindung seriös in die Finanzplanung einpreisen will, sollte Kaution und Nebenkosten als eigene Liquiditätsposition im Markteintrittsbudget führen, weil die Kaution anders als die laufende Miete in voller Höhe vor Geschäftsbeginn fällig wird.

5. Standortwahl als strategische Entscheidung

Die Standortwahl ist vor allem eine strategische Entscheidung. Ausschlaggebend sind Faktoren wie Infrastruktur, Nähe zu Kunden, Zugang zu qualifiziertem Personal und die Wahrnehmung im Markt.

In bestimmten Branchen hat die Adresse eine unmittelbare Signalwirkung auf Geschäftspartner und potenzielle Mitarbeiter. Unternehmen außerhalb zentraler Lagen, die schlecht an den öffentlichen Nahverkehr angebunden sind oder nicht über ausreichende Parkmöglichkeiten verfügen, haben in der Praxis mitunter Schwierigkeiten, qualifiziertes Personal zu gewinnen.

Für produzierende Unternehmen rückt zudem die Verfügbarkeit von Grundstücken in den Vordergrund. In diesem Zusammenhang können *freie Wirtschaftszonen* eine relevante Option sein, wobei ihr Vorteil heute weniger in Steueranreizen liegt, die in den vergangenen Jahren spürbar zurückgefahren wurden, als in der Verfügbarkeit von Bauland und Infrastruktur.

6. Anmietung und die Rolle der Makler

Die Anmietung erfolgt in Korea nahezu ausschließlich über zugelassene Immobilienmakler, die nach dem *Licensed Real Estate Agents Act* bei der jeweiligen

Bezirksverwaltung registriert sein müssen. Ihre Tätigkeit ist regional begrenzt, was häufig die Zusammenarbeit mit mehreren Maklern erforderlich macht.

Die Qualität der Makler ist unterschiedlich. Eine sorgfältige Prüfung der Registrierung und der bestehenden Berufshaftpflichtversicherung ist unerlässlich. Die Provisionen liegen typischerweise zwischen 0,3 % und höchstens 0,9 % des Vertragswerts (die konkrete Obergrenze legt eine kommunale Satzung fest), wobei vor allem im gewerblichen Bereich Verhandlungsspielraum besteht.

Vor Vertragsschluss ist der Makler gesetzlich verpflichtet, ein Objekt-Aufklärungsblatt auszuhändigen, das unter anderem bestehende Belastungen der Immobilie ausweist, etwa eingetragene Hypotheken. Dieses Dokument ist die einfachste Informationsquelle für die in Abschnitt 8 dieses Kapitels beschriebene Prüfung der Belastungen und sollte routinemäßig verlangt und mit dem aktuellen Grundbuchauszug abgeglichen werden.

> **Praxistipp:** Verlangen Sie das Objekt-Aufklärungsblatt vor der Unterzeichnung, statt darauf zu warten, dass der Makler es vorlegt. In der Praxis wird es manchen ausländischen Kunden mangels Nachfrage nicht ausgehändigt.

7. Vertragsstruktur und rechtliche Besonderheiten

7.1 Übergang des Mietvertrags auf die zu gründende Gesellschaft

Mietverträge sind formal häufig einfach gehalten, entfalten aber erhebliche rechtliche und wirtschaftliche Wirkung. Besonders relevant ist die Notwendigkeit, Verträge vor der eigentlichen Gründung abzuschließen. In der Praxis ist es zwingend erforderlich, eine klare Regelung zu treffen, nach der der Vertrag auf die zu gründende Gesellschaft übergeht. Ein bloßer interner Vermerk oder eine Absichtserklärung genügt nicht, weil die Übertragung der Vertragsposition (Vertragsübernahme) zivilrechtlich nur wirksam ist, wenn der Vermieter ihr zustimmt, in der Regel dadurch, dass diese Zustimmung bereits im ursprünglichen Vertrag vorweggenommen und dokumentiert wird. Fehlt eine solche Regelung, bleibt die Verpflichtung persönlich beim Investor oder bei der vor Ort handelnden Person, was zu erheblichen Haftungsrisiken führen kann.

7.2 Rechtliche Absicherung der Kaution

Angesichts der Höhe der Beträge ist die rechtliche Absicherung der Kaution unerlässlich, wird in der Praxis aber häufig missverstanden. Anders als gelegentlich angenommen, sichert keine Hypothek die Position des Mieters. Eine Hypothek ist das Recht, mit dem typischerweise eine Bank die Immobilie als Sicherheit für ihren Kredit an den Vermieter belastet, und sie kann im Insolvenzfall mit der Kaution des Mieters konkurrieren (Abschnitt 8 dieses Kapitels).

Der eigentliche Schutz des Mieters wird auf zwei Wegen erreicht. Der in der Praxis wichtigste Weg ist die Kombination aus Besitzübernahme, steuerlicher Registrierung und der Einholung eines amtlichen Datumsstempels auf dem Mietvertrag beim zuständigen Finanzamt[3]. Erfüllt der Mieter diese drei Voraussetzungen, erwirbt er nach dem ***Commercial Building Lease Protection Act*** ein Vorzugsrecht auf Rückzahlung der Kaution im Rang vor später eingetragenen Gläubigern, ohne dass es einer förmlichen Eintragung im Grundbuch bedarf. Der zweite, stärkere Weg ist die Eintragung eines **Jeonse-Rechts** als dingliches Recht **im Grundbuch**. Sie ist aufwendiger und erfordert die Mitwirkung des Vermieters, wirkt aber unabhängig von der steuerlichen Registrierung und vom Datumsstempel. Bei besonders hohen Kautionen empfiehlt es sich, beide Mechanismen zu kombinieren.

> **Praxistipp:** Der Datumsstempel sollte am Tag der Vertragsunterzeichnung eingeholt werden. Da sich der Rang gegenüber später eingetragenen Belastungen nach dem Datum richtet, verschenkt jeder Tag Verzögerung Priorität und im schlimmsten Fall einen Teil der Kaution.

8. Mieterschutz und Risikostruktur

Der Mieterschutz ist im privaten Wohnbereich traditionell stark ausgeprägt. Im gewerblichen Bereich greift der *Commercial Building Lease Protection Act* in eingeschränkterem, aber keineswegs unerheblichem Umfang. Er gewährt unter anderem das in Abschnitt 7.2 dieses Kapitels beschriebene Vorzugsrecht auf Rückzahlung der Kaution sowie den Verlängerungsanspruch und die Erhöhungsgrenze, die Abschnitt 11 dieses Kapitels näher behandelt. Oberhalb einer

[3] Bei einem privaten Mietvertrag geht man nach der Besitzübernahme zum lokalen Dong-Office für den Datumsstempel.

regional durch Präsidialverordnung festgelegten Kautionsschwelle entfallen jedoch einzelne Elemente dieser Schutzmechanismen. Ob ein konkretes Mietverhältnis unter oder über der Schwelle liegt, sollte vor Vertragsschluss geprüft werden.

Das **eigentliche strukturelle Risiko** liegt daher weniger im Fehlen von Schutzvorschriften als in **bestehenden Belastungen der Immobilie**. Eine vor der Anmietung eingetragene Hypothek geht dem Vorzugsrecht des Mieters im Rang vor. In der Insolvenz oder bei einer Zwangsversteigerung werden vorrangige Gläubiger vorrangig befriedigt, und die Kaution des Mieters ist in Höhe der Differenz nicht mehr gedeckt. Vor jeder Unterzeichnung ist daher eine Prüfung des aktuellen Grundbuchauszugs auf bestehende Belastungen zwingend erforderlich, idealerweise abgeglichen mit dem in Abschnitt 6 dieses Kapitels erwähnten Objekt-Aufklärungsblatt des Maklers.

> **Praxistipp:** Lassen Sie den Grundbuchauszug vor der Unterzeichnung und erneut unmittelbar vor Zahlung der Kaution prüfen. In der Praxis liegen zwischen Unterzeichnung und Zahlung oft mehrere Tage, in denen neue Belastungen eingetragen werden können.

9. Übergabe und operative Realität

Die praktische Handhabung von Mietverhältnissen weicht häufig erheblich von europäischen Standards ab. Förmliche Übergabeprotokolle sind unüblich, und der Zustand der Immobilie kann stark variieren.

In vielen Fällen ist faktisch der Mieter dafür verantwortlich, die Räumlichkeiten in einen nutzbaren Zustand zu bringen, insbesondere für Innenausbau, technische Infrastruktur und Reparaturen. Die dafür erforderlichen Kosten werden häufig unterschätzt. Ein typisches Beispiel ist ein Büro, das formal übergeben wird, tatsächlich aber umfassende Anpassungen erfordert, um internationalen Standards zu genügen.

10. Infrastruktur und Ausstattung

Standardausstattung ist grundsätzlich gut verfügbar. Möbel und IT-Komponenten sind kurzfristig erhältlich, während spezialisierte Lösungen längere Vorlaufzeiten erfordern. In der Telekommunikation bestehen praktische Ein-

schränkungen, insbesondere bei der Einbindung in internationale Netze. Ein wiederkehrendes Problem ist dabei die eingeschränkte Konfigurierbarkeit von VoIP-Systemen.

11. Vertragsverlängerung und Marktpraxis

Ohne rechtzeitige Kündigung verlängern sich Mietverträge häufig stillschweigend. Darüber hinaus gewährt der *Commercial Building Lease Protection Act* dem Mieter einen eigenständigen Verlängerungsanspruch für insgesamt bis zu zehn Jahre einschließlich der Erstlaufzeit (Art. 10 Abs. 2). Dieser Anspruch ist innerhalb eines gesetzlichen Zeitfensters von sechs Monaten bis einem Monat vor Vertragsende geltend zu machen (Art. 10 Abs. 1). Innerhalb des Zehnjahreszeitraums begrenzt das Gesetz zugleich künftige Erhöhungen von Miete und Kaution auf den durch Präsidialverordnung festgelegten Satz, der in den letzten Jahren 5 % betrug (Art. 11 *Commercial Building Lease Protection Act*).

In der Praxis wird diese Erhöhungsgrenze dennoch teilweise umgangen. Meist geschieht das ohne offenen Rechtsbruch, weil nach Ablauf des zehnjährigen Verlängerungsanspruchs oder bei formal neu abgeschlossenen Verträgen die gesetzliche Erhöhungsgrenze nicht mehr gilt. Für Unternehmen kommt es daher darauf an, deutlich vor Ablauf der zehn Jahre in Verhandlungen einzutreten und die eigene Verhandlungsposition aktiv zu gestalten, statt sich allein auf den gesetzlichen Schutz zu verlassen.

> **Praxistipp:** Tragen Sie den Beginn des sechsmonatigen Zeitfensters vor Vertragsende aktiv in Ihre eigene Fristenkontrolle ein. Wird das Zeitfenster versäumt, erlischt der gesetzliche Verlängerungsanspruch.

12. Kündigung und regulatorische Folgepflichten

Eine vorzeitige Kündigung ist in der Regel mit zusätzlichen Kosten verbunden. Zugleich löst ein Standortwechsel umfangreiche regulatorische Folgepflichten aus, deren Fristen in der Praxis leicht verwechselt werden. Die Änderung der Geschäftsadresse ist innerhalb von zwei Wochen (14 Tagen) nach dem tatsächlichen Umzug im Handelsregister einzutragen. Die entsprechende Berichtigung der steuerlichen Registrierung beim Finanzamt unterliegt dagegen keiner festen Frist in Tagen, sondern muss „unverzüglich“ erfolgen, also ohne schuldhaftes Zögern. Wer sich auf die 14-Tage-Frist des Handelsregisters verlässt, meldet

die steuerliche Änderung in der Regel zu spät. Besitzt die Gesellschaft Firmenfahrzeuge, sind auch diese entsprechend umzumelden. Dies ist online möglich. Bei Nichtbeachtung droht eine Geldbuße (je Fahrzeug).

Bei einem an die Gesellschaft gebundenen Arbeitsvisum unterliegen ausländische Führungskräfte und Mitarbeiter zudem einer gesonderten aufenthaltsrechtlichen Meldepflicht. Eine Änderung der Wohn- oder Geschäftsadresse ist der Einwanderungsbehörde nach dem *Immigration Act* innerhalb von 15 Tagen zu melden. Diese Meldung erfolgt nicht automatisch über das Handelsregister oder die steuerliche Meldung, und ein Unterlassen ist mit einer Geldsanktion bewehrt.

Für Representative Directors (in- oder ausländische) gibt es ebenfalls die Pflicht bei einem Umzug die neue Adresse innerhalb von 14 Tagen beim Handelsregistergericht anzuzeigen, bzw. entsprechend eintragen zu lassen.

13. Gesamtbewertung

Das koreanische Mietsystem verknüpft Unternehmensgründungsrecht, Immobilienrecht und Unternehmensfinanzierung zu einem einzigen, zeitlich vorgezogenen Risiko- und Kapitalblock. Wer die Höhe der Kaution nur als Verhandlungsdetail behandelt, unterschätzt sowohl ihre Liquiditätswirkung als auch die rechtliche Komplexität ihrer Absicherung.

Erfolgreiches Immobilienmanagement in Korea verbindet daher drei Ebenen: eine realistische Finanzplanung, die die Kapitalbindung vor Geschäftsbeginn einpreist (Abschnitte 1 und 4 dieses Kapitels), eine sorgfältige rechtliche Absicherung der Kaution durch Datumsstempel, steuerliche Registrierung und gegebenenfalls ein Jeonse-Recht (Abschnitt 7.2 dieses Kapitels) sowie eine Prüfung bestehender Belastungen vor jeder Unterschrift (Abschnitte 6 und 8 dieses Kapitels). Wer diese drei Ebenen von Anfang an gemeinsam plant, macht das Mietsystem von einem verdeckten Risiko zu einem kalkulierbaren Bestandteil der Markteintrittsstrategie.

Liebhaber
SEOUL

How to order our

Sourdough Bread

GOOD
COFFEE
GOOD BREAD
A BRIGHTER
SEOUL



Specialty coffee in our café - and delivery of fresh German sourdough bread, Quark and cheesecake for the German community in Seoul.

Spezialitätenkaffee in unserem Café - und Lieferung von frischem Sauerteigbrot, Quark und Käsekuchen für die deutsche Community in Seoul.

LIEBHABER SEOUL
COFFEE · BREAD · COMMUNITY

Instagram

Location
(Naver Map)

VII. Das koreanische Wettbewerbsrecht

1. Einordnung

1.1 Gesetze und Rechtsstand

Das koreanische Wettbewerbsrecht ist im *Monopoly Regulation and Fair Trade Act* (MRFTA) kodifiziert, der 1981 in Kraft trat und seither vielfach geändert wurde. Dieser Unternehmensführer legt den MRFTA in der Fassung des Gesetzes Nr. 21644 vom 12. Mai 2026 zugrunde und berücksichtigt die am 2. Oktober 2026 in Kraft tretenden Änderungen durch die Gesetze Nr. 21857 und Nr. 22043.[4] Vollzogen wird das Gesetz von der Korea Fair Trade Commission (KFTC), einer zentralen Verwaltungsbehörde, die ihre Aufgaben unabhängig wahrnimmt. Für die Einordnung genügt es, in der KFTC das koreanische Gegenstück zum deutschen Bundeskartellamt und zur Europäischen Kommission in ihrer Wettbewerbsfunktion zu sehen, allerdings mit einem deutlich breiteren Aufgabenzuschnitt.

Die materiellen Vorschriften des MRFTA werden durch den *Enforcement Decree* zum MRFTA konkretisiert.[5] Der *Enforcement Decree* legt unter anderem sämtliche Anmeldeschwellen der Fusionskontrolle und die Bemessungsgrundlage der Bußgelder (*penalty surcharges*) fest. Ergänzend erlässt die KFTC

[4] *Monopoly Regulation and Fair Trade Act*, vollständig neu gefasst durch *Act No. 17799* vom 29. Dezember 2020, zuletzt geändert durch *Acts No. 22043* vom 29. September 2026 und *No. 21857* vom 4. August 2026, die ab dem 2. Oktober 2026 lediglich die Behörden, die die KFTC im Verfahren des *consent decree* konsultieren muss, und die Behörde, bei der die KFTC Strafanzeigen nach dem MRFTA erstattet, an den reformierten *Criminal Procedure Act* anpassen, und davor durch *Act No. 21644* vom 12. Mai 2026, der die Kommission von neun auf elf Mitglieder erweiterte. Die jüngsten Änderungen der in diesem Kapitel behandelten materiellen Vorschriften stammen aus *Acts No. 20711* und *No. 20712* vom 21. Januar 2025 und aus *Act No. 20239* vom 6. Februar 2024.

[5] *Enforcement Decree of the Monopoly Regulation and Fair Trade Act*, vollständig neu gefasst durch *Presidential Decree No. 32274* vom 28. Dezember 2021, zuletzt geändert durch *Presidential Decree No. 36220* vom 24. März 2026, eine Folgeänderung, die lediglich die Fristen für die regelmäßige Überprüfung von Regelungen in 136 Verordnungen zusammenführt und keine in diesem Kapitel zitierte Vorschrift berührt. Eine weitere Teiländerung des *Enforcement Decree* zu Holdinggesellschaften und Unternehmensgruppen stand vom 23. Juli bis zum 1. September 2026 zur Anhörung und war bei Abfassung dieses Kapitels nicht verkündet.

Bekanntmachungen (*public notifications*) und Leitlinien (*guidelines*), zum Beispiel zu den Fallgruppen der einzelnen im MRFTA geregelten Verbote.

Neben dem MRFTA überwacht die KFTC die Einhaltung einer Gruppe von Sondergesetzen, die einzelne Arten von Vertragsbeziehungen regeln. Für Unternehmen aus dem deutschsprachigen Raum sind davon vor allem der *Fair Agency Transactions Act* (*Agency Act*) für Vertriebsbeziehungen und der *Act on the Regulation of Terms and Conditions* (*T&C Act*) für Allgemeine Geschäftsbedingungen von Bedeutung (Abschnitt 7 dieses Kapitels).

Die Regelungsbereiche des MRFTA, die für größere Unternehmen beim Markteintritt und bei der Geschäftstätigkeit in Korea wohl am wichtigsten sind, finden sich in der amtlichen englischen Übersetzung unter den Bezeichnungen *abuse of market dominance*, *business combination* und *illegal cartel conduct*. Sie haben im europäischen und im deutschen Wettbewerbsrecht funktionale Gegenstücke. Die Auslegung der koreanischen Begriffe obliegt jedoch allein der KFTC und den koreanischen Gerichten, und die Ähnlichkeit der Begriffe führt in der Praxis nicht zu gleichen Ergebnissen.

1.2 Die tatsächlichen Arbeitsschwerpunkte der KFTC

Die Fallstatistik der KFTC zeigt, worauf sich ihr Vollzug konzentriert. Im Jahr 2025 erledigte die Behörde 2.404 Verfahren, die sich wie folgt verteilen.[6]

Gesetz	Erledigte Verfahren 2025	Anteil
Fair Transactions in Subcontracting Act	978	40,7 %
MRFTA	626	26,0 %
Verbraucherschutzgesetze einschließlich des *Act on the Regulation of Terms and Conditions*	522	21,7 %
Fair Transactions in Franchise Business Act	236	9,8 %
Fair Agency Transactions Act	27	1,1 %

[6] Korea Fair Trade Commission, Statistical Yearbook of 2025 (2026), Tabelle 1 (Performance in Case Processing by Act). Als Verbraucherschutzgesetze zählt das Jahrbuch den *Act on Fair Labeling and Advertising*, den *Act on the Regulation of Terms and Conditions*, den *Act on the Consumer Protection in Electronic Commerce*, den *Act on Door-to-Door Sales* und den *Installment Transactions Act*.

Gesetz	Erledigte Verfahren 2025	Anteil
Act on Fair Transactions in Large Retail Business	15	0,6 %

Der Vollzug des MRFTA selbst macht damit rund ein Viertel des Arbeitsaufkommens der Behörde aus. Zwei Fünftel aller Verfahren betreffen Subunternehmerbeziehungen. Im Jahr 2025 verhängte die KFTC in 194 Fällen gegen 316 Unternehmen Bußgelder von insgesamt KRW 340,2 Mrd.[7] Thematisch richtet die KFTC ihre Aufmerksamkeit zunehmend auf Plattformen, Daten und künstliche Intelligenz, wozu sie eigene Studien veröffentlicht hat.[8] Wegen der steigenden Fallzahlen hat der Gesetzgeber die KFTC im Mai 2026 von neun auf elf Mitglieder erweitert, von denen fünf nicht ständig tätig sind.[9]

Diese Verteilung legt eine Prioritätenfolge nahe. Ein Unternehmen, das in Korea über Vertriebspartner verkauft oder dort Produkte fertigen lässt, dürfte der KFTC am ehesten über die in Abschnitt 7 dieses Kapitels behandelten Vertrags- und AGB-Gesetze begegnen. Die Verbote der Abschnitte 4 und 5 dieses Kapitels betreffen vor allem Unternehmen mit spürbarer Marktposition in Korea oder mit Mitarbeitern, die in koreanischen Unternehmensverbänden (*trade associations*) mitwirken (Abschnitt 4.3 dieses Kapitels). Die Fusionskontrolle des Abschnitts 3 dieses Kapitels betrifft Unternehmen bestimmter Größe.

1.3 Wen das koreanische Wettbewerbsrecht trifft

Normadressat des MRFTA ist jede *business entity*, die ein Produktions-, Dienstleistungs- oder sonstiges Geschäft betreibt. Die Definition stellt allein auf die Geschäftstätigkeit ab, nicht auf Rechtsform, Sitz oder eine physische Präsenz in Korea. Bei der Anwendung der Vorschriften über Unternehmensverbände (*trade associations*) gelten zusätzlich Organmitglieder, Beschäftigte und Bevollmächtigte, die im Interesse des Unternehmens handeln, selbst als *business entity*.

[7] Korea Fair Trade Commission, Statistical Yearbook of 2025 (2026), Tabelle 4 (Imposition of Surcharge). Die Gesamtsumme beträgt KRW 340.173 Mio., verteilt auf 194 Fälle und 316 betroffene Unternehmen.
[8] Korea Fair Trade Commission, Generative AI and Competition, Dezember 2024, und Data and Competition, Dezember 2025.
[9] *Act No. 21644* vom 12. Mai 2026 mit der amtlichen Änderungsbegründung, abrufbar im Korean Law Information Center (law.go.kr).

Für Unternehmen aus dem deutschsprachigen Raum sind vier typische Konstellationen zu unterscheiden.

Erstens der Export nach Korea ohne eigene Präsenz vor Ort. Der MRFTA gilt auch für Handlungen im Ausland, sofern sie Auswirkungen auf den koreanischen Inlandsmarkt haben. Nach der Rechtsprechung des Supreme Court müssen diese Auswirkungen direkt, wesentlich und vernünftigerweise vorhersehbar sein.[10] Eine in Europa getroffene Preis- oder Gebietsabsprache zwischen Herstellern, deren Produkte nach Korea geliefert werden, kann diese Voraussetzungen daher erfüllen (Praxisfall in Abschnitt 9 dieses Kapitels).

Zweitens der Vertrieb über koreanische Handelsvertreter oder Vertragshändler. Hier treffen den ausländischen Lieferanten das Verbot des Missbrauchs einer überlegenen Verhandlungsposition (*superior bargaining position*), das Verbot der Preisbindung (*resale price maintenance*, Abschnitt 6 dieses Kapitels) und der *Agency Act* (Abschnitt 7.1 dieses Kapitels). Die Vertragsgestaltung und die gelebte Vertriebspraxis behandelt Kapitel IV (Vertrieb über Handelsvertreter und Distributoren in Korea).

Drittens eine eigene Tochtergesellschaft oder Zweigniederlassung in Korea. Sie unterliegt dem MRFTA uneingeschränkt wie jedes koreanische Unternehmen. Bei der Beurteilung, ob sie eine marktbeherrschende Stellung innehat, werden die Marktanteile ihrer Konzerngesellschaften mitgezählt (Abschnitt 5 dieses Kapitels).

Viertens der Unternehmenskauf und die Gründung eines Gemeinschaftsunternehmens. Beides unterliegt als *business combination* der koreanischen Fusionskontrolle (Abschnitt 3 dieses Kapitels). Das gilt auch für Transaktionen, die vollständig im Ausland stattfinden, etwa die Fusion zweier europäischer Konzerne, sofern beide in Korea einen hinreichenden Umsatz erzielen.

[10] Supreme Court, decision 2012Du18158 vom 16. Mai 2014, ergangen zu Art. 2-2 MRFTA in der Fassung vor der Gesamtneufassung von 2020, der wortgleichen Vorgängervorschrift, wiedergegeben in: Korea Fair Trade Commission, 2025 Annual Report, S. 286.

2. Verfahren und Ermittlungen der KFTC

2.1 Verfahrensgang

Die KFTC leitet Verfahren von Amts wegen oder auf Anzeige ein, die jedermann erstatten kann. Entschieden wird nach Anhörung durch das Plenum oder eine Kammer der KFTC. Bevor eine Abhilfemaßnahme (*corrective measure*) angeordnet oder ein Bußgeld (*penalty surcharge*) verhängt wird, erhalten die Beteiligten Gelegenheit, Stellung zu nehmen, an der Sitzung teilzunehmen und Beweismittel vorzulegen. Die Entscheidung ergeht als begründeter schriftlicher Beschluss.

Die Verfolgung ist befristet. Sieben Jahre nach Beendigung des Verstoßes darf die KFTC keine Abhilfemaßnahmen mehr anordnen und keine Bußgelder mehr verhängen. Bei Kartellabsprachen gilt eine Frist von fünf Jahren ab Ermittlungsbeginn und, wenn keine Ermittlung eingeleitet wurde, von sieben Jahren ab Beendigung des Verstoßes.

2.2 Ermittlungsbefugnisse und unangekündigte Vor-Ort-Prüfungen

Die KFTC kann Beteiligte und Zeugen vorladen, Sachverständige bestellen, die Vorlage von Berichten, Aufzeichnungen und sonstigen Unterlagen anordnen und das Vorgelegte vorübergehend verwahren. Ihre Beamten dürfen Geschäftsräume betreten und Geschäftsbücher, Dokumente, elektronische Daten sowie Ton- und Bildmaterial auch ohne Durchsuchungs- und Beschlagnahmebeschluss vor Ort prüfen. Die Beamten müssen sich jedoch ausweisen und ein Schriftstück aushändigen, das Gegenstand, Zeitraum und Methode der Ermittlung angibt. Die Ermittlung findet während der üblichen Geschäftszeiten statt und ist auf den angegebenen Zeitraum beschränkt.

Für das betroffene Unternehmen ist entscheidend, dass zwischen zulässiger Verteidigung und strafbarer Ermittlungsbehinderung nur ein schmaler Grat liegt. Die Nichtbefolgung einer Vorlageanordnung ohne triftigen Grund, die Vorlage falscher Unterlagen und die Vereitelung einer Ermittlung durch Verbergen, Vernichten oder Fälschen von Unterlagen sind Straftaten, die mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe bis zu KRW 150 Mio. bedroht sind. Interne Leitfäden für den Prüfungsfall, eine benannte Kontaktperson und die sofortige Hinzuziehung koreanischer Anwälte sind deshalb Teil der

Vorbereitung einer koreanischen Tochtergesellschaft auf eine unangekündigte Vor-Ort-Prüfung.

2.3 Das Consent-Decree-Verfahren

Läuft gegen ein Unternehmen eine Ermittlung oder Anhörung der KFTC, kann es statt einer streitigen Entscheidung einen Beschluss im Einvernehmen beantragen, sog. den *consent decree*. Dazu legt das Unternehmen einen eigenen Plan vor, wie es den Wettbewerb wiederherstellen und Geschädigte entschädigen will. Genügt der Plan, stellt die KFTC das Verfahren ein und erklärt den Plan für verbindlich, ohne einen Verstoß festzustellen, und niemand darf sich später auf den Beschluss als Feststellung eines Verstoßes berufen. Das Verfahren kommt insbesondere in Betracht, wenn das Unternehmen eine langwierige Auseinandersetzung samt Bußgeld (*penalty surcharge*) und förmlicher Verstoßfeststellung vermeiden will. Für Kartellabsprachen und für Fälle, die die Voraussetzungen der Strafanzeige erfüllen, steht das Verfahren des *consent decree* allerdings nicht zur Verfügung.

2.4 Rechtsschutz

Dem Adressaten einer Verfügung der KFTC stehen zwei Wege offen. Er kann binnen 30 Tagen ab Zustellung bei der KFTC Widerspruch einlegen. Die KFTC entscheidet darüber binnen 60 Tagen, verlängerbar um bis zu 30 Tage, und mit Zustellung des Widerspruchsbescheids beginnt eine neue Frist von 30 Tagen für die Klageerhebung. Alternativ kann der Adressat sofort klagen, und zwar binnen 30 Tagen ab Zustellung der ursprünglichen Verfügung. Der Widerspruch verursacht keine Gerichtskosten und ermöglicht eine zweite Prüfung durch die KFTC, verlängert das Verfahren aber um bis zu drei Monate. Keiner der beiden Wege hat automatisch aufschiebende Wirkung. Die KFTC kann jedoch die Vollziehung einer Abhilfemaßnahme auf Antrag oder von Amts wegen aussetzen, wenn der Adressat bei der KFTC Widerspruch eingelegt hat und ihm nach ihrer Einschätzung ein schwer wiedergutzumachender Schaden drohen kann.

Wird Klage erhoben, liegt die ausschließliche Zuständigkeit in erster Instanz beim Seoul High Court, gegen dessen Urteile die Revision zum Supreme Court eröffnet ist. Von diesem Rechtsschutz wird in der Praxis regelmäßig Gebrauch

gemacht. Beispielsweise wurden 62 der 253 im Jahr 2024 erlassenen Abhilfemaßnahmen gerichtlich angefochten (24,5 %).[11]

3. Fusionskontrolle

3.1 Anmeldepflicht und Schwellenwerte

Die koreanische Fusionskontrolle knüpft an die *business combination* an. Darunter fallen der Erwerb von Anteilen, die Organverflechtung, die Verschmelzung, die Übernahme eines Geschäftsbetriebs einschließlich Pacht und Betriebsführung sowie die Beteiligung an der Gründung einer neuen Gesellschaft. Die Anmeldepflicht (*report on business combination*) knüpft nicht an ein Fehlverhalten an, sondern an Größenschwellen. Zu beachten ist deshalb, dass ein Unternehmen aus dem deutschsprachigen Raum auch ohne eigenes wettbewerbswidriges Verhalten der Anmeldepflicht nach dem MRFTA unterliegen kann.

Anzumelden sind (i) der Erwerb von mindestens 20 % der Anteile an der Zielgesellschaft (also der Gesellschaft, deren Anteile erworben werden) oder bei börsennotierten Zielgesellschaften der Erwerb von mindestens 15 %, (ii) die Aufstockung einer bereits über der genannten Schwelle liegenden Beteiligung, durch die der Erwerber größter Anteilseigner wird, (iii) eine Organverflechtung unter Beteiligung einer *large company*, also einer Gesellschaft, deren Bilanzsumme oder Umsatz im Konzern mindestens KRW 2 Bio. erreicht, (iv) eine Verschmelzung, (v) eine Betriebsübernahme und (vi) eine Gründungsbeteiligung, durch die der Beteiligte größter Anteilseigner der neu gegründeten Gesellschaft wird. Sind mehrere Beteiligte anmeldepflichtig, haben sie gemeinsam anzumelden.

Die Größenschwellen lauten wie folgt.

Schwelle	Wert
Größe des einen Beteiligten	Bilanzsumme oder Umsatz mindestens KRW 300 Mrd.
Größe des anderen Beteiligten	Bilanzsumme oder Umsatz mindestens KRW 30 Mrd.

[11] Korea Fair Trade Commission, 2025 Annual Report, S. 96 (Tabelle 1-8).

Schwelle	Wert
Zusätzlich bei Auslandsbeteiligung	Inlandsumsatz in Korea von mindestens KRW 30 Mrd. je ausländischem Beteiligten
Transaktionswertschwelle	Gegenleistung mindestens KRW 600 Mrd. und erhebliche Inlandstätigkeit der Zielgesellschaft
Vorabanmeldung (*large company*)	Bilanzsumme oder Umsatz mindestens KRW 2 Bio.

Bilanzsumme und Umsatz sind weltweite Konzernwerte. Sind beide Beteiligte ausländische Unternehmen, besteht die Anmeldepflicht nur, wenn jedes von ihnen in Korea einen Inlandsumsatz von mindestens KRW 30 Mrd. erzielt. Fusionieren beispielsweise zwei deutsche Konzerne, ist der Zusammenschluss in Korea anzumelden, wenn beide diese Umsatzgrenze in Korea erreichen, und die Anmeldung entfällt, sobald ein Beteiligter darunter bleibt. Der Inlandsumsatz wird konzernweit berechnet, konzerninterne Umsätze bleiben außer Betracht, und mittelbare Lieferungen zählen mit, wenn aufgrund der vertraglichen Gestaltung oder einer etablierten Praxis leicht vorhersehbar ist, dass der Endverkauf in Korea erfolgt.[12] Bei der Beteiligung an der Gründung einer neuen Gesellschaft gilt die Inlandsumsatzschwelle nur, wenn die neu gegründete Gesellschaft ihren Hauptsitz im Ausland hat oder nach ausländischem Recht errichtet ist. Für ein von ausländischen Gesellschaftern in Korea errichtetes Gemeinschaftsunternehmen bleiben die allgemeinen Größenschwellen anwendbar.

Die Transaktionswertschwelle erfasst den Erwerb umsatzschwacher, aber hoch bewerteter Zielgesellschaften, wenn die Gegenleistung mindestens KRW 600 Mrd. beträgt und die Zielgesellschaft erheblich in Korea tätig ist, etwa mit monatlich einer Million Nutzern oder Kunden.

3.2 Anmeldezeitpunkt, Vollzugsverbot und Sanktionen

Der Grundfall ist die nachträgliche Anmeldung binnen 30 Tagen ab dem Vollzug. Ist eine *large company* (Abschnitt 3.1 dieses Kapitels) beteiligt oder greift die Transaktionswertschwelle, muss vor dem Vollzug angemeldet werden, und es

[12] Korea Fair Trade Commission, Guidelines on Filing of Business Combination Reports, Public Notification No. 2024-14 vom 7. August 2024, Abschnitte III und IV.

gilt ein Vollzugsverbot. Bis die KFTC das Ergebnis ihrer Prüfung mitteilt, dürfen die Anteile nicht übernommen, die Verschmelzung nicht zur Eintragung angemeldet, der Betriebsübernahmevertrag nicht erfüllt und die Anteile an der neuen Gesellschaft nicht gezeichnet werden. Für den Zeitplan einer Transaktion mit Koreabezug ist dieses Vollzugsverbot ein kritischer Punkt.

Die KFTC prüft binnen 30 Tagen ab Anmeldung und kann diese Frist um bis zu 90 Tage verlängern. Verlangt sie eine Nachbesserung, läuft die Frist nicht, solange die Nachbesserung dauert. Zwei Instrumente können das Zeitplanrisiko entschärfen. Schon vor Beginn der Anmeldefrist kann der Erwerber eine freiwillige Vorprüfung beantragen und für Zusammenschlüsse, bei denen nichts auf eine Wettbewerbsbeschränkung hindeutet, etwa zwischen Konzerngesellschaften oder ohne Begründung eines Kontrollverhältnisses, wendet die KFTC eine vereinfachte Prüfung an und teilt das Ergebnis binnen 15 Tagen mit.[13] In der Praxis sollte der Begriff „vereinfacht" allerdings nicht in die Irre führen, denn die KFTC prüft auch dann, ob der betreffende Zusammenschluss (*business combination*) zu einer Wettbewerbsbeschränkung auf dem relevanten Markt führen würde.

Unterlässt das anmeldepflichtige Unternehmen die Anmeldung, reicht es eine falsche Anmeldung ein oder verstößt es gegen das Vollzugsverbot, droht ihm eine Verwaltungsgeldstrafe (*administrative fine*) bis zu KRW 100 Mio., seinen Organmitgliedern (*executive officers*) und Beschäftigten persönlich eine Verwaltungsgeldstrafe bis zu KRW 10 Mio. (zur Einordnung der Geldsanktionen Abschnitt 8 dieses Kapitels). Erfolgt eine Verschmelzung oder die Gründung einer Gesellschaft unter Verstoß gegen das materielle Verbot oder das Vollzugsverbot, kann die KFTC zusätzlich Klage auf Nichtigkeit der Verschmelzung oder der Gründung erheben.

3.3 Prüfungsmaßstab und Abhilfe

Untersagt ist ein Zusammenschluss, der den Wettbewerb in einem bestimmten Geschäftsbereich wesentlich beschränkt (*substantially restricting competition*), und bei der Prüfung einer Zusammenschlussanmeldung (*report on business combination*) beurteilt die KFTC, ob der betreffende Zusammenschluss (*business combination*) den Wettbewerb wesentlich beschränkt. Vermutet wird eine solche

[13] Korea Fair Trade Commission, Merger Review Guidelines, Public Notification No. 2024-15 vom 7. August 2024, Abschnitt III.

Beschränkung bei hohen gemeinsamen Marktanteilen der Beteiligten, ebenso bei Zukäufen einer *large company* (Abschnitt 3.1 dieses Kapitels) in Märkten, die von kleinen und mittleren Unternehmen geprägt sind. Die zweite Vermutung verdient beim Erwerb koreanischer Zulieferer und Nischenanbieter Aufmerksamkeit, weil sie bereits ab einem entstehenden Marktanteil von 5 % greifen kann. Ausnahmen bestehen für nachgewiesene Effizienzgewinne und für die Übernahme sanierungsbedürftiger Gesellschaften, wobei die Beweislast beim Unternehmen liegt.

Um Bedenken wegen der Wettbewerbsbeschränkung durch den angemeldeten Zusammenschluss auszuräumen, kann der Anmeldende innerhalb der Prüffrist eigene Abhilfevorschläge einreichen und mit der KFTC erörtern. Anders als der *consent decree* (Abschnitt 2.3 dieses Kapitels), der eine Ermittlung wegen eines mutmaßlichen Verstoßes einvernehmlich beendet, gehören diese Vorschläge zur vorbeugenden Prüfung des angemeldeten Zusammenschlusses und beenden das Prüfverfahren der KFTC nicht. Ordnet die KFTC selbst Abhilfemaßnahmen an, reicht ihr Katalog von der Untersagung des Vollzugs über die Veräußerung von Anteilen bis zur Übertragung des Geschäftsbetriebs, und die Nichtbefolgung kann ein Zwangsgeld von bis zu 0,03 % des Erwerbswerts je Tag nach sich ziehen.

4. Kartellabsprachen und Kronzeugenregelung

4.1 Das Verbot

Der MRFTA verbietet als *illegal cartel conduct* jede Verständigung zwischen Unternehmen (*business entities*), die den Wettbewerb unangemessen beschränkt, gleich ob sie durch Vertrag, Absprache oder abgestimmtes Verhalten zustande kommt, von der Preisfestsetzung über die Aufteilung von Gebieten und Kunden bis zur Submissionsabsprache, also der Absprache über Gebote in Ausschreibungen und Auktionen (*bid rigging*), und zum Austausch wettbewerblich sensibler Informationen. Sensibel in diesem Sinne sind insbesondere Kosten, Liefer-, Lager- und Verkaufsmengen sowie Geschäfts- und Zahlungsbedingungen. Eine verbotene Absprache ist im Verhältnis zwischen den Beteiligten nichtig.

Zwei weitere Besonderheiten sind zu beachten. Der Informationsaustausch (*information exchange*) ist ein eigenständiger Verbotstatbestand. Zeigen

Unternehmen zudem ein Verhalten, wie es das Kartellverbot erfasst, etwa gleichförmige Preiserhöhungen, und haben sie die dafür erforderlichen Informationen ausgetauscht, wird eine Absprache zwischen ihnen vermutet. Der Austausch über Preise, Mengen und Konditionen im Verband (*trade association*) oder unter Wettbewerbern ist in Korea deshalb deutlich riskanter, als es viele europäische Compliance-Programme abbilden. Außerdem setzt eine Freistellung wettbewerbsbeschränkender Formen der Zusammenarbeit, etwa für Forschung und Entwicklung oder Krisenbewältigung, eine vorherige Genehmigung der KFTC voraus.

Das Bußgeld (*penalty surcharge*) beträgt bis zu 20 % des mit dem Verstoß zusammenhängenden Umsatzes, ohne bezifferbaren Umsatz bis zu KRW 4 Mrd. Die Beteiligung an Kartellabsprachen ist zudem eine Straftat, die mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren und/oder Geldstrafe bis zu KRW 200 Mio. bedroht ist, und Geschädigte können bis zum Dreifachen des Schadens ersetzt verlangen (Abschnitt 8.3 dieses Kapitels).

4.2 Kronzeugenregelung

Das Unternehmen, das eine Kartellabsprache anzeigt oder an der Ermittlung mitwirkt (*leniency application*), kann von Bußgeld und Abhilfemaßnahmen befreit werden, und auch die Strafanzeige kann entfallen. Die vollständige Befreiung steht nur dem ersten Antragsteller offen. Der zweite Antragsteller erhält eine Ermäßigung von 50 %.[14] Ausgeschlossen bleibt die Vergünstigung für Unternehmen, die andere zur Teilnahme gezwungen haben oder wiederholt an Kartellabsprachen beteiligt waren, sowie für fünf Jahre nach einer früheren Vergünstigung.[15] Identität und Unterlagen des Kronzeugen sind vertraulich, und der Kronzeuge haftet Geschädigten nur für den tatsächlichen Schaden.

---

[14] Die Einzelheiten des Antragsverfahrens regelt die Notification on the Operation of the Leniency Program der Korea Fair Trade Commission, Public Notice No. 2024-3 vom 26. Januar 2024.

[15] Ein von der Korea Fair Trade Commission am 23. September 2026 veröffentlichter Entwurf zur Änderung des *Enforcement Decree of the MRFTA* (Public Notification No. 2026-216, Stellungnahmen bis zum 2. November 2026) würde das Bußgeld des ersten nach Ermittlungsbeginn mitwirkenden Unternehmens um 75 % ermäßigen, statt das Unternehmen vollständig zu befreien. Der Entwurf würde zudem den Ausschluss von Wiederholungstätern, der derzeit voraussetzt, dass das neue Kartell gegen die früheren Abhilfemaßnahmen verstößt, auf jedes neue Kartell anwenden, die Vergünstigung für ein neues Kartell, das fünf bis zehn Jahre nach einer Sanktion oder einer früheren Vergünstigung begangen wird, halbieren und diese Einschränkungen auf Unternehmen erstrecken, die das betroffene Geschäft durch Verschmelzung, Spaltung, Spaltung zur Aufnahme oder Übertragung des Geschäftsbetriebs übernommen

In internationalen Kartellfällen zählt die KFTC neben den Behörden der Vereinigten Staaten und der Europäischen Union zu den Standardadressaten von Kronzeugenanträgen.[16] Deckt ein Unternehmen ein Kartell mit Koreabezug auf, gehört die Frage eines parallelen Antrags in Korea deshalb in die erste Stunde der internen Untersuchung, denn die vollständige Befreiung bleibt dem ersten Antragsteller vorbehalten.

4.3 Unternehmensverbände

Unternehmensverbände (*trade associations*) dürfen keine wettbewerbsbeschränkenden Tätigkeiten ausüben, die Zahl ihrer Mitglieder nicht begrenzen, die Geschäftstätigkeit ihrer Mitglieder nicht unangemessen beschränken und keine unlauteren Geschäftspraktiken veranlassen (*unfair trade practices*). Bußgelder (*penalty surcharges*) können gegen den Verband selbst bis zu KRW 1 Mrd. und gegen die an einer wettbewerbsbeschränkenden Tätigkeit beteiligten Mitgliedsunternehmen bis zu 20 % des betroffenen Umsatzes verhängt werden. Da bei der Anwendung der Verbandsvorschriften auch die handelnden Personen als *business entity* gelten (Abschnitt 1.3 dieses Kapitels), ist die Verbandsarbeit entsandter Mitarbeiter in Korea ein eigenes Compliance-Feld. Tagesordnungen und Teilnehmerlisten sollten dokumentiert werden, und jeder Austausch über Preise, Mengen und Konditionen hat zu unterbleiben.

5. Marktbeherrschung

Ein Unternehmen, das auf der Verkaufs- oder auf der Einkaufsseite eines Geschäftsbereichs Preise, Mengen, Qualität oder sonstige Konditionen allein oder zusammen mit anderen bestimmen kann, ist ein marktbeherrschendes Unternehmen (*market-dominant business entity*). Marktmacht auf der Einkaufsseite genügt also, etwa die eines Großabnehmers gegenüber koreanischen Zulieferern. Bei der Berechnung des Marktanteils werden die Anteile der Konzerngesellschaften zusammengerechnet, eine koreanische Tochtergesellschaft kann die Vermutungsschwellen deshalb auch über die Marktstellung ihrer Schwestergesellschaften erreichen.

haben (Art. 51 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 2 Nr. 2, Abs. 3 und Abs. 4 *Enforcement Decree of the MRFTA* in der Entwurfsfassung). Der Entwurf war bei Abfassung dieses Kapitels nicht verkündet.

[16] Korea Fair Trade Commission, 2025 Annual Report, S. 289.

ADWA

Allianz Deutscher Wirtschaftsanwälte in Asien

FRA – OUL

Sie sind ein Frankfurter Unternehmen und wollen nach Seoul? Wir verstehen, was Sie wollen, wissen, was Sie brauchen, und kennen alle Personen und Wege vor Ort.

WILLKOMMEN IN ASIEN

WWW.ADWA.COM



NOWAK & PARTNER MARKET ENTRY SERVICES

Our Business Check-in to Korea

Continued on the right-hand page →

GATE · KOREA MARKET
Nowak & Partner

makes access to the Korean market easier.



YOUR PATH INTO THE KOREAN MARKET

From landing to your first deal, Nowak & Partner guides international companies through every stage of market entry in Korea – with local presence, industry expertise and a reliable partner network on the ground.

Market Insight & Access
We explain Korea so that business leaders from the DACH region understand it faster and better.

Regulatory Navigation
Guidance through Korean regulatory framework, approvals and compliance requirements. If required, in cooperation with a reputable Korean law firm.

On-the-Ground Presence
A strong team and partner network on the ground in Korea.

From Strategy to Deal
Support from market-entry strategy all the way to your first contract.

Ready for your Business Check-in?
We'll personally guide you on your way to Korea.

Secure Your Boarding Pass →

NOWAK & PARTNER
Your Gateway to the Korean Market
info@nowak-partner.com · Tel. +82 (0)2 701 4707 · www.nowak-partner.com

Vermutet wird die Marktbeherrschung ab einem Marktanteil von 50 %, oder wenn bis zu drei Unternehmen (*business entities*) zusammen mindestens 75 % halten. Unternehmen mit einem Jahresumsatz oder Jahreseinkaufsvolumen unter KRW 8 Mrd. im betroffenen Geschäftsbereich sind von der Vermutung ausgenommen. Diese Bagatellgrenze entlastet mittelständische Anbieter in Nischenmärkten, in denen hohe Anteile schnell erreicht sind.

Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung (*abuse of market dominance*) umfasst die unangemessene Preisgestaltung, die Steuerung des Absatzes, die Behinderung von Wettbewerbern und des Marktzutritts sowie die Verdrängung zum Nachteil der Verbraucher. Die KFTC kann Abhilfemaßnahmen einschließlich Preissenkungen anordnen und ein Bußgeld (*penalty surcharge*) bis zu 6 % des betroffenen Umsatzes verhängen, der Missbrauch ist zudem eine Straftat.

6. Unlautere Geschäftspraktiken, Preisbindung und Vergeltungsverbot

6.1 Unlautere Geschäftspraktiken

Jedem Unternehmen (*business entity*), nicht nur dem marktbeherrschenden, sind unlautere Geschäftspraktiken (*unfair trade practices*) verboten, also Geschäftspraktiken, die den fairen Handel beeinträchtigen können, von der unangemessenen Geschäftsverweigerung über die Diskriminierung von Geschäftspartnern bis zur Störung fremder Geschäftstätigkeit.

Für den Vertrieb ausländischer Unternehmen in Korea ist der Missbrauch einer überlegenen Verhandlungsposition in der Praxis der wichtigste dieser Verbotstatbestände. Er setzt keine Marktbeherrschung voraus, es genügt die wirtschaftliche Abhängigkeit des einzelnen Geschäftspartners. Kaufzwang, aufgebürdete Kosten und einseitige Konditionsänderungen gegenüber abhängigen Vertriebspartnern sind danach auch dann angreifbar, wenn der Lieferant im Markt insgesamt eine untergeordnete Rolle spielt. Wie sich dieser Maßstab in der Vertragsgestaltung niederschlägt, behandelt Kapitel IV. Das Bußgeld (*penalty surcharge*) beträgt bis zu 4 % des betroffenen Umsatzes.

6.2 Vertikale Preisbindung

Vertikale Preisbindung (*resale price maintenance*), also jede Vorgabe an einen Abnehmer oder an eine nachgelagerte Handelsstufe, zu einem bestimmten Preis weiterzuverkaufen, ist verboten, sofern kein rechtfertigender Grund wie ein überwiegender Effizienzgewinn vorliegt. Die unverbindliche Preisempfehlung erfüllt den Verbotstatbestand nicht. Sie wird jedoch zur verbotenen Preisbindung, sobald sie mit Druckmitteln wie Lieferstopps, Konditionenentzug oder Bonusstreichung durchgesetzt wird.

6.3 Vergeltungsverbot

Kein Unternehmen (*business entity*) darf einem Geschäftspartner Geschäfte kündigen, Mengen kürzen oder sonstige Nachteile zufügen, weil dieser wegen unlauterer Geschäftspraktiken oder vertikaler Preisbindung einen Schlichtungsantrag gestellt, bei der KFTC Anzeige erstattet oder an einer Ermittlung mitgewirkt hat (*retaliatory measures*). Der Verstoß ist eine Straftat, und der Geschädigte kann bis zum Dreifachen des Schadens ersetzt verlangen. Vor einer Kündigung oder Mengenkürzung gegenüber einem koreanischen Vertriebspartner, der sich zuvor an die KFTC gewandt hat, sollten deshalb die Rechtfertigung geprüft und die sachlichen Gründe dokumentiert werden.

7. Die Vertrags- und AGB-Gesetze der KFTC

7.1 Fair Agency Transactions Act

Der *Agency Act* regelt laufende Vertriebsbeziehungen, in denen ein Lieferant (*supplier*) Waren oder Dienstleistungen an einen Vertriebspartner (*agency*) zum Wiederverkauf oder zum Kommissionsverkauf liefert. Der Gesetzesbegriff „*agency*“ kann bei deutschsprachigen Lesern leicht zu Missverständnissen führen. Nach der gesetzlichen Definition umfasst er auch Eigenhändler und nicht nur Handelsvertreter im Sinne des *Commercial Act*. Ob das Gesetz eine konkrete Vertriebsbeziehung erfasst, hängt von der Größe beider Seiten und von der Verhandlungsmacht des Lieferanten ab. Die Anwendungsgrenzen, die begriffliche Abgrenzung und die gelebte Vertriebspraxis einschließlich des Falls Namyang Dairy behandelt Kapitel IV vertieft, und die folgenden Absätze beschränken sich auf die Pflichten und Sanktionen.

Der Lieferant muss dem Vertriebspartner unverzüglich nach jedem Vertragsschluss eine von beiden Seiten unterzeichnete Vertragsurkunde mit den gesetzlichen Mindestinhalten, von der Vertragsdauer über Zahlungs- und Rückgabebedingungen bis zu Kündigungsgründen und Kündigungsverfahren, aushändigen, und er muss die Urkunde drei Jahre über das Ende der Geschäftsbeziehung hinaus aufbewahren. Die Verletzung der Aushändigungspflicht kostet eine Verwaltungsgeldstrafe (*administrative fine*) bis zu KRW 50 Mio., die Verletzung der Aufbewahrungspflicht eine solche bis zu KRW 10 Mio. Die Wirksamkeit des Vertrags regelt der *Agency Act* jedoch nicht. Die KFTC stellt außerdem branchenbezogene Musterverträge bereit, die den gesetzlichen Mindestschutz für den Vertriebspartner abbilden. Da die von der KFTC erstellten Musterverträge stärker auf den Schutz der Vertriebspartner ausgerichtet sind, sollte vor ihrer Übernahme im Einzelfall geprüft werden, ob sie den Interessen des Lieferanten ausreichend Rechnung tragen.

Dem Lieferanten sind sieben Verhaltensweisen verboten, wenn er seine Verhandlungsposition ausnutzt, nämlich (i) der Kaufzwang, (ii) das Erzwingen von Zahlungen oder sonstigen wirtschaftlichen Vorteilen, (iii) das Erzwingen von Absatzzielen, (iv) die einseitige Benachteiligung bei der Festlegung oder Durchführung der Konditionen, (v) die Einmischung in die Geschäftsführung des Vertriebspartners, (vi) die Verweigerung der Bestätigung erteilter Bestellungen und (vii) die Vergeltung wegen eines Schlichtungsantrags, einer Anzeige oder der Mitwirkung an einer Ermittlung.

Bei Verstößen kann die KFTC eine Abhilfeanordnung (*corrective order*) erlassen und dem Lieferanten aufgeben, öffentlich bekannt zu machen, dass eine solche Anordnung ergangen ist, oder sie kann eine Abhilfeempfehlung (*recommendation for correction*) aussprechen. Der Lieferant muss der KFTC binnen zehn Tagen mitteilen, ob er die Empfehlung annimmt, und mit der Annahme gilt gegenüber dem Lieferanten eine Abhilfeanordnung als erlassen. Auch der *consent decree* (Abschnitt 2.3 dieses Kapitels) steht hier zur Verfügung. Ein Bußgeld (*penalty surcharge*) kann bis zur Höhe des mit dem Verstoß zusammenhängenden Betrags verhängt werden, etwa des Werts der dem Vertriebspartner aufgezwungenen Waren, und bis zu KRW 500 Mio., wenn sich dieser Betrag nicht berechnen lässt. Alle sieben Verbotstatbestände und der Verstoß gegen eine Abhilfeanordnung sind Straftaten, die mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren und/oder Geldstrafe bis zu KRW 150 Mio. bedroht sind.

Der Vertriebspartner kann Schadensersatz verlangen, wobei der Lieferant die Beweislast für fehlendes Verschulden trägt. Bei Kaufzwang, erzwungenen Vorteilen und Vergeltung haftet der Lieferant bis zum Dreifachen des Schadens. Daneben steht ein Schlichtungsverfahren vor dem Agency Dispute Mediation Council zur Verfügung, dessen Protokoll vollstreckbare Wirkung hat.

7.2 Act on the Regulation of Terms and Conditions

Der *T&C Act* regelt das Verhältnis zwischen dem Verwender vorformulierter Vertragsbedingungen (*business person*) und dessen Vertragsgegenseite, dem Kunden (*customer*). Kunde ist jede Vertragspartei, der vorformulierte Bedingungen gestellt werden, auf eine Verbrauchereigenschaft kommt es nicht an. Der *T&C Act* gilt deshalb auch zwischen Unternehmern. Für die Verwendung global standardisierter Geschäftsbedingungen in Korea sind drei Stufen zu beachten.

Die erste Stufe ist die Einbeziehung. Der Verwender muss die Geschäftsbedingungen in koreanischer Sprache und in verständlicher, einheitlicher Form abfassen und den wesentlichen Inhalt deutlich hervorheben. Er muss den Inhalt beim Vertragsschluss offenlegen, auf Verlangen eine Abschrift aushändigen und die wesentlichen Klauseln erläutern, andernfalls kann er sich auf die betroffenen Klauseln nicht berufen. Nur englischsprachige oder gar deutschsprachige Geschäftsbedingungen scheitern damit bereits an der Einbeziehung, bevor eine Inhaltskontrolle beginnt. Individualabreden gehen den Geschäftsbedingungen vor, und Zweifel bei der Auslegung gehen zulasten des Verwenders.

Die zweite Stufe ist die Inhaltskontrolle. Klauseln, die gegen Treu und Glauben verstoßen und unangemessen sind, sind nichtig, wobei die Unangemessenheit bei Klauseln vermutet wird, die den Kunden einseitig belasten, überraschend sind oder den Vertragszweck gefährden. Daneben stellt der *T&C Act* eine Liste stets verbotener Klauseln auf, darunter der Ausschluss der Haftung für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit, unangemessen hohe Schadenspauschalen, die einseitige Beschränkung von Lösungsrechten, das Recht zur einseitigen Leistungsänderung und die unangemessene Beschränkung des Rechtswegs. Fällt eine Klausel weg, bleibt der Vertrag im Übrigen wirksam, es sei denn, der Restvertrag ist sinnlos oder unzumutbar einseitig. Für international gebräuchliche Geschäftsbedingungen im internationalen Transport, im internationalen Finanz-

und Versicherungsgeschäft und in der staatlichen Exportversicherung ist die Verbotsliste nicht anwendbar, die Generalklausel gilt aber auch dort.

Die dritte Stufe ist die Verwaltungskontrolle, die es in dieser Form im deutschen Recht nicht gibt. Der Verwender darf unangemessene Klauseln schon nicht in den Vertrag aufnehmen. Die KFTC kann Geschäftsbedingungen unabhängig von einem konkreten Rechtsstreit prüfen und geht dabei in zwei Schritten vor. Im Regelfall empfiehlt die KFTC dem Verwender die Streichung oder Änderung unangemessener Klauseln, und diese Empfehlung ist nicht erzwingbar. In gesetzlich bestimmten Fällen, etwa gegenüber einem marktbeherrschenden Verwender (*market-dominant business entity*), bei Ausnutzung einer Verhandlungsposition oder wenn eine Empfehlung ohne triftigen Grund unbefolgt bleibt und Kunden Schäden drohen, kann sie eine Korrektur verbindlich anordnen. Erst die Missachtung einer solchen Anordnung ist strafbar, und zwar mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe bis zu KRW 100 Mio. für den Handelnden und daneben mit einer Geldstrafe gegen das Unternehmen, sofern es nicht die gebotene Aufsicht über den Handelnden ausgeübt hat. Die KFTC gibt zudem branchenbezogene Standard-AGB heraus. Die missbräuchliche Verwendung des Standard-AGB-Kennzeichens wird mit einer Verwaltungsgeldstrafe bis zu KRW 50 Mio. geahndet, die unterlassene deutliche Kenntlichmachung wesentlicher Abweichungen von den Standard-AGB mit bis zu KRW 5 Mio. Für Widerspruch und Klage gegen Verfügungen gelten die Vorschriften des MRFTA entsprechend, und ausschließlich zuständig ist wiederum der Seoul High Court.

Für die Vertragspraxis folgt daraus eine klare Reihenfolge. Vor der Verwendung in Korea sind die eigenen Geschäftsbedingungen eines Unternehmens ins Koreanische zu übersetzen, gegen die Verbotsliste zu prüfen und so aufzubereiten, dass die wesentlichen Klauseln hervorgehoben sind und beim Vertragsschluss erläutert werden können. Die Wahl deutschen, österreichischen oder schweizerischen Vertragsrechts ersetzt diese Schritte nicht, denn die Einbeziehungs- und Erläuterungspflichten knüpfen an die Verwendung gegenüber koreanischen Kunden an, und die KFTC übt ihre Klauselkontrolle unabhängig vom gewählten Vertragsstatut aus.

7.3 Abgrenzung zu den weiteren Vertragsgesetzen

Drei weitere von der KFTC vollzogene Gesetze folgen demselben Muster des Schutzes der schwächeren Vertragsseite. Der *Fair Transactions in Subcontracting Act* schützt Subunternehmer in Fertigung, Bau, Reparatur und Dienstleistung und ist mit 978 erledigten Verfahren im Jahr 2025 das meistvollzogene Gesetz der KFTC.[17] Er wird für eine koreanische Tochtergesellschaft relevant, sobald diese Fertigungs-, Bau- oder Entwicklungsleistungen an kleinere koreanische Auftragnehmer vergibt. Der *Fair Transactions in Franchise Business Act* regelt Franchisesysteme, der *Act on Fair Transactions in Large Retail Business* die Beziehungen großer Einzelhändler zu ihren Lieferanten. Vor dem Aufbau einer Fertigungs-, Franchise- oder Handelsstruktur in Korea sollte das jeweils einschlägige Gesetz durch einen in Korea zugelassenen Rechtsanwalt geprüft werden.

8. Sanktionen des MRFTA im Überblick

8.1 Bußgelder

Die zentrale Geldsanktion des MRFTA ist das umsatzbezogene Bußgeld (*penalty surcharge*). Für die Bußgelder nach diesem Gesetz ist Bemessungsgrundlage der Umsatz, der im Verletzungszeitraum mit den betroffenen Waren oder Dienstleistungen erzielt wurde. Der *Agency Act*, behandelt in Abschnitt 7 dieses Kapitels, verwendet eine andere Bemessungsgrundlage. Bei der Festsetzung der Höhe berücksichtigt die KFTC Inhalt und Schwere, Dauer und Häufigkeit des Verstoßes sowie den daraus gezogenen Gewinn, die Einzelheiten regelt eine Bekanntmachung.[18]

Verstoß	Obergrenze	Ohne bezifferbaren Umsatz
Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung	6 %	KRW 2 Mrd.
Kartellabsprache	20 %	KRW 4 Mrd.
Unlautere Geschäftspraktiken, Preisbindung, Vergeltung	4 %	KRW 1 Mrd.

[17] Korea Fair Trade Commission, Statistical Yearbook of 2025 (2026), Tabelle 1 (Performance in Case Processing by Act).
[18] Korea Fair Trade Commission, Notification on Detailed Guidelines for Imposition of Penalty Surcharges, Public Notification No. 2026-3 vom 30. April 2026.

Verstoß	Obergrenze	Ohne bezifferbaren Umsatz
Unzulässige Unterstützung verbundener Unternehmen	10 %	KRW 4 Mrd.
Wettbewerbsbeschränkende Verbandstätigkeit, beteiligtes Mitglied	20 %	KRW 4 Mrd.
Wettbewerbsbeschränkende Verbandstätigkeit, der Verband selbst	KRW 1 Mrd.	entfällt

Für Verstöße gegen die Fusionskontrolle gibt es kein umsatzbezogenes Bußgeld, an seine Stelle treten dort jedoch Abhilfemaßnahmen (*corrective measures*), Zwangsgelder (*enforcement fines*) und Verwaltungsgeldstrafen (*administrative fines*) (Abschnitte 3.2 und 3.3 dieses Kapitels).

8.2 Straftatbestände

Das Strafrecht des MRFTA hat zwei Stufen. Mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren und/oder Geldstrafe (*criminal fine*) bis zu KRW 200 Mio. werden unter anderem der Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung (*abuse of market dominance*), Kartellabsprachen (*cartel conduct*) und Vergeltungsmaßnahmen (*retaliatory measures*) bestraft. Mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe bis zu KRW 150 Mio. werden unter anderem die Nichtbefolgung von Abhilfemaßnahmen (*corrective measures*) und die Behinderung von Ermittlungen bestraft.

Begeht der gesetzliche Vertreter, ein Bevollmächtigter, ein Beschäftigter oder ein sonstiger Mitarbeiter eines Unternehmens die Tat in dessen Geschäftsangelegenheiten, wird das Unternehmen neben dem Handelnden mit Geldstrafe belegt (sog. *joint penalty provisions*). Das Unternehmen bleibt straffrei, sofern es die zur Verhinderung des Verstoßes gebotene Sorgfalt und Aufsicht über den Handelnden nicht vernachlässigt hat. Ein dokumentiertes Wettbewerbs-Compliance-Programm ist in Korea damit unmittelbar strafrechtlich erheblich, denn es kann eine Entlastung des Unternehmens begründen.

8.3 Verwaltungsgeldstrafen und zivilrechtliche Haftung

Verwaltungsgeldstrafen (*administrative fines*) bis zu KRW 100 Mio. gegen das Unternehmen und bis zu KRW 10 Mio. gegen seine Organmitglieder (*executive officers*) und Beschäftigten persönlich drohen unter anderem bei unterlassener

oder falscher Zusammenschlussanmeldung (*merger notification*) und bei Verstößen gegen das Vollzugsverbot.

Ein durch einen Verstoß gegen den MRFTA Geschädigter hat Anspruch auf Schadensersatz, wobei das Unternehmen die Beweislast dafür trägt, dass es weder vorsätzlich noch fahrlässig gehandelt hat. Die dreifache Ersatzpflicht für Kartellabsprachen und Vergeltungsmaßnahmen (*retaliatory measures*) ist im MRFTA geregelt (Abschnitte 4.1 und 6.3 dieses Kapitels). Sie gilt ebenso für wettbewerbsbeschränkende Verbandstätigkeiten, und der Kronzeuge haftet nur bis zur Höhe des tatsächlichen Schadens.

9. Praxisfall internationale Kartelle vor der KFTC

Kein anderer Bereich zeigt die Reichweite des koreanischen Wettbewerbsrechts für ausländische Unternehmen deutlicher als die Verfolgung internationaler Kartelle. Bis Ende 2024 hatte die KFTC wegen internationaler Kartelle Bußgelder (*penalty surcharges*) von insgesamt KRW 1.096,6 Mrd. gegen Unternehmen aus 23 Staaten verhängt.[19]

Den Anfang machte im März 2002 das Graphitelektrodenkartell. Die KFTC verhängte Bußgelder von KRW 5,7 Mrd. gegen sechs Hersteller aus den Vereinigten Staaten, Deutschland und Japan und wandte den MRFTA damit erstmals auf Handlungen im Ausland an, noch bevor diese Reichweite im April 2005 gesetzlich verankert wurde. Die Gerichte bestätigten die Anwendung, und der Supreme Court verlangt direkte, wesentliche und vernünftigerweise vorhersehbare Auswirkungen auf den koreanischen Markt (Abschnitt 1.3 dieses Kapitels). Seither hat die KFTC unter anderem das Luftfrachtkartell von 21 Fluggesellschaften aus 16 Staaten mit KRW 124,3 Mrd. und ein Kartell der Lkw-Hersteller mit Beteiligten aus Korea, Deutschland und Schweden mit KRW 116 Mrd. sanktioniert.[20]

Die jüngste Sanktion mit deutscher Beteiligung führt alle Merkmale dieser Praxis in einem einzigen Fall zusammen. Am 9. Februar 2023 gab die KFTC Bußgelder von vorläufig insgesamt KRW 42,3 Mrd. bekannt, davon KRW 20,7 Mrd. gegen Mercedes-Benz, KRW 15,7 Mrd. gegen BMW und KRW 6,0 Mrd.

[19] Korea Fair Trade Commission, 2025 Annual Report, S. 287 bis 289 (Tabelle 2-30).
[20] Korea Fair Trade Commission, 2025 Annual Report, S. 287 bis 289 (Tabelle 2-30).

gegen Audi. Die vier Hersteller Mercedes-Benz, BMW, Audi und Volkswagen hatten sich ab Juni 2006 in Deutschland darauf verständigt, in der Emissionsminderungstechnik SCR ihrer Dieselfahrzeuge die Dosierung des Harnstoffs zu begrenzen, statt um die wirksamste Stickoxidminderung zu konkurrieren.[21] Es war die erste Sanktion der KFTC gegen eine Absprache in Forschung und Entwicklung, und der Annual Report der KFTC weist die endgültigen Bußgelder des Falls mit KRW 29 Mrd. aus.[22] Volkswagen erhielt lediglich eine Abhilfeanordnung (*corrective order*), weil die von der Absprache betroffenen Fahrzeuge nicht in Korea verkauft wurden.[23] Der Grundsatz, dass der MRFTA auch auf Handlungen im Ausland anwendbar sein soll, wenn sie sich auf den koreanischen Markt auswirken (Abschnitt 1.3 dieses Kapitels), lässt sich kaum deutlicher veranschaulichen, denn ein und dieselbe Absprache führte je nach Inlandsabsatz zum Bußgeld oder nur zur Abhilfeanordnung. Die Europäische Union und die Türkei hatten Absprachen dieser Hersteller über Umwelttechnik bereits sanktioniert, die rechtliche Bewertung der KFTC deckt sich jedoch nicht vollständig mit derjenigen der Europäischen Kommission.[24]

Für Unternehmen aus dem deutschsprachigen Raum ergeben sich daraus drei Lehren. Erstens ist jedes Unternehmen, das nach Korea liefert, Adressat des koreanischen Kartellrechts, eine Präsenz vor Ort ist dafür nicht erforderlich. Zweitens lösen in Europa aufgedeckte Absprachen eigenständige koreanische Verfahren aus, wenn die betroffenen Produkte auch nach Korea geliefert worden sind. Drittens ist bei der internen Aufarbeitung eines Kartellverdachts die *leniency application* in Korea von Beginn an mitzuprüfen, weil die vollständige Befreiung dem ersten Antragsteller vorbehalten ist (Abschnitt 4.2 dieses Kapitels).

10. Was zu tun ist

Für den Aufbau und den Betrieb eines Geschäfts in Korea lassen sich die in diesem Kapitel behandelten Punkte wie folgt zusammenfassen.

---

[21] Korea Fair Trade Commission, press release vom 9. Februar 2023, Sanktion gegen deutsche Pkw-Hersteller wegen der Absprache über die Emissionsminderungstechnik SCR.
[22] Korea Fair Trade Commission, 2025 Annual Report, S. 287 bis 289 (Tabelle 2-30).
[23] Korea Fair Trade Commission, press briefing vom 9. Februar 2023, S. 16.
[24] Korea Fair Trade Commission, press briefing vom 9. Februar 2023, S. 14 bis 15, zu den Unterschieden gegenüber der Bewertung der Europäischen Kommission. Über die Sanktionen in der Europäischen Union und der Türkei berichtete Yonhap News am 9. Februar 2023.

- Einen Leitfaden für unangekündigte Vor-Ort-Prüfungen der KFTC vorhalten, mit Zuständigkeiten, Verhaltensregeln und den Kontaktdaten koreanischer Anwälte, denn die Behinderung einer Prüfung ist strafbar (Abschnitt 2.2 dieses Kapitels).
- Vor jeder Transaktion mit Koreabezug die Anmeldeschwellen der Fusionskontrolle prüfen, auch bei Zusammenschlüssen im Ausland mit Blick auf die Inlandsumsatzschwelle von KRW 30 Mrd. je Beteiligtem, und bei Vorabanmeldepflicht das Vollzugsverbot in den Zeitplan der Transaktion aufnehmen (Abschnitt 3 dieses Kapitels).
- Verbandsmitgliedschaften in Korea erfassen und den Mitarbeitern den Austausch von Informationen über Preise, Mengen, Kosten und Konditionen untersagen (Abschnitte 4.1 und 4.3 dieses Kapitels).
- Bei einem Kartellverdacht mit Koreabezug sofort die Kronzeugenoptionen in allen betroffenen Rechtsordnungen einschließlich Koreas prüfen (Abschnitt 4.2 dieses Kapitels).
- Vertriebsverträge mit koreanischen Partnern vor der Unterzeichnung auf den Missbrauch einer überlegenen Verhandlungsposition, die vertikale Preisbindung und den *Agency Act* prüfen, insbesondere Absatzziele, Abnahmepflichten, Boni und Exklusivität (Abschnitte 6 und 7.1 dieses Kapitels).
- Vor einer Kündigung oder Mengenkürzung gegenüber einem Vertriebspartner, der sich an die KFTC gewandt hat oder ein Schlichtungsverfahren betreibt, prüfen, ob der Schritt frei von Vergeltung ist, und die sachlichen Gründe dokumentieren.
- Nach dem *Agency Act* die Vertragsurkunde mit allen Pflichtinhalten unverzüglich aushändigen und drei Jahre über das Vertragsende hinaus aufbewahren.
- Geschäftsbedingungen für Korea in koreanischer Sprache abfassen, gegen die Verbotsliste des *T&C Act* prüfen, die wesentlichen Klauseln hervorheben und der Vertragsgegenseite erläutern sowie bedenken, dass eine Rechtswahl diese Schritte nicht ersetzt (Abschnitt 7.2 dieses Kapitels).
- Das Wettbewerbs-Compliance-Programm dokumentieren, denn nachgewiesene Sorgfalt und Aufsicht entlasten das Unternehmen von der Unternehmensgeldstrafe.

Bei der Umsetzung dieser Punkte und bei allen dabei aufkommenden Fragen wird dringend empfohlen, einen in Korea zugelassenen Rechtsanwalt aus einer hinreichend spezialisierten Kanzlei zu beauftragen.

VIII. Überblick über das koreanische Datenschutzrecht für Unternehmen

1. Einordnung

1.1 Gesetz und Rechtsstand

Der *Personal Information Protection Act* (PIPA) ist Koreas allgemeines Rahmengesetz für die Verarbeitung (*processing*) von *personal information* und gilt, soweit andere Gesetze keine Sonderregelungen enthalten. *Processing* ist jede Handlung im Umgang mit *personal information*, einschließlich Erhebung, Erzeugung, Verbindung, Verknüpfung, Aufzeichnung, Speicherung, Aufbewahrung, Verarbeitung mit Zusatznutzen, Bearbeitung, Suche, Ausgabe, Berichtigung, Wiederherstellung, Nutzung, Weitergabe, Offenlegung und Vernichtung von *personal information* sowie sonstiger ähnlicher Tätigkeiten. Der Begriff deckt sich insoweit mit der Verarbeitung nach der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), seine Auslegung obliegt aber der Personal Information Protection Commission (PIPC) und den koreanischen Gerichten. *Personal information* ist jede Information über eine lebende natürliche Person, die diese Person allein oder in einfacher Kombination mit anderen Informationen identifiziert, pseudonymisierte Informationen eingeschlossen. Der Begriff entspricht weitgehend den personenbezogenen Daten nach der DSGVO. Zweckbindung, Datenminimierung, die Rechte der betroffenen Person, Pflichten nach einer Datenpanne und eine unabhängige Aufsichtsbehörde sind beiden Gesetzen gemeinsam. Zwischen beiden Regelungsregimen bestehen jedoch eine Reihe wesentlicher Unterschiede.

Dieses Kapitel beruht auf dem PIPA in der Fassung des Gesetzes Nr. 21445 vom 10. März 2026, in Kraft seit dem 11. September 2026 (im Folgenden „Novelle von 2026“), und auf dem *Enforcement Decree* zum PIPA in der Fassung des *Presidential Decree* Nr. 36671 vom 10. September 2026, in Kraft seit dem 11. September 2026. Eine weitere Änderung des PIPA durch Gesetz Nr. 21910 vom 8. September 2026, die am 9. März 2027 in Kraft tritt und Sonderregeln

für die Verarbeitung von *personal information* zur Entwicklung künstlicher Intelligenz einführt, ist nicht berücksichtigt.

Für Onlineangebote gilt ergänzend der *Act on Promotion of Information and Communications Network Utilization and Information Protection*. Er regelt eher die IT-Sicherheitsorganisation als den Datenschutz im engeren Sinne und bleibt deshalb außerhalb dieses Kapitels.

Der PIPA und die DSGVO regeln dieselben Lebenssachverhalte, benennen die Beteiligten aber unterschiedlich. Dieses Kapitel verwendet die Begriffe des PIPA und der übrigen einschlägigen Gesetze in der Form der amtlichen englischen Übersetzung, kursiv gesetzt. Die Terminologie der DSGVO wird nur zum Vergleich verwendet.

1.2 Anwendbarkeit auf Unternehmen aus dem deutschsprachigen Raum

a) Tochtergesellschaft, Zweigniederlassung und Repräsentanz

Der PIPA knüpft an die Rolle an, nicht an die Rechtsform. Wer zu Geschäftszwecken eine strukturierte Datei mit *personal information* betreibt und sie selbst oder durch einen anderen verarbeitet, ist *personal information controller* und trägt die Grundpflichten nach dem PIPA. Die Rechtsform, in der die Präsenz in Korea organisiert ist, ändert daran nichts, wohl aber daran, wessen Zahlen für die gesetzlichen Schwellenwerte zählen.

Eine Tochtergesellschaft verarbeitet *personal information* für eigene Geschäftszwecke und ist deshalb selbst *personal information controller*, alle Schwellenwerte bemessen sich nach ihren eigenen Zahlen. Eine Zweigniederlassung und eine Repräsentanz sind Geschäftsniederlassungen der ausländischen Gesellschaft in Korea. Über sie verarbeitet die ausländische Gesellschaft *personal information*, und auf diese Verarbeitung (*processing*) ist der PIPA anwendbar.[25] Mit einer Zweigniederlassung oder einer Repräsentanz unterhält die ausländische Gesellschaft eine Geschäftsniederlassung in Korea und muss deshalb keinen *domestic*

[25] Personal Information Protection Commission, Guide on the Application of the Personal Information Protection Act to Overseas Business Operators, April 2024, S. 14.

agent bestellen (Abschnitt 1.2 c dieses Kapitels). Hängt eine Pflicht von einem Schwellenwert ab, käme es auf die Zahlen der ausländischen Gesellschaft an.

b) Unternehmen ohne Präsenz in Korea

Anders als die DSGVO enthält der PIPA keine Vorschrift, die seinen Anwendungsbereich ausdrücklich auf Unternehmen im Ausland erstreckt, die Personen in seinem Geltungsgebiet Waren oder Dienstleistungen anbieten oder das Verhalten dieser Personen beobachten. Das bedeutet jedoch nicht, dass solche Unternehmen von der Anwendung des PIPA ausgenommen sind. Vielmehr setzt der PIPA seine Anwendung auf einen *personal information controller* ohne Adresse und ohne Geschäftsniederlassung in Korea voraus, denn er verpflichtet einen solchen *personal information controller* oberhalb bestimmter Schwellenwerte, einen *domestic agent* zu bestellen.

Pflichten entstehen für die Muttergesellschaft nicht schon kraft Konzernzugehörigkeit, es kommt auf ihre eigene Rolle an. Verarbeitet die Muttergesellschaft koreanische *personal information* für die Tochtergesellschaft, ist sie als *outsourcee* einzuordnen, also als beauftragte Verarbeiterin, und muss nach dem PIPA selbst einen *privacy officer* bestellen. Verarbeitet die Muttergesellschaft koreanische *personal information* für eigene Zwecke, gelten die Vorschriften des PIPA über die Weitergabe von *personal information* an Dritte.

c) Der Domestic Agent

Wer in Korea weder eine Adresse noch eine Geschäftsniederlassung hat, muss schriftlich einen *domestic agent* bestellen, sobald einer von drei Schwellenwerten erreicht ist, nämlich (i) ein Umsatz von mindestens KRW 1 Bio. im vorangegangenen Geschäftsjahr, (ii) mindestens eine Million koreanische *data subjects*, deren Daten gespeichert und verwaltet werden (*data subjects* sind Personen, deren *personal information* verarbeitet wird) oder (iii) ein Beschluss der PIPC, dass ein *domestic agent* zu bestellen ist.

Auch wer unter den Schwellenwerten bleibt, unterliegt mit seiner Verarbeitung koreanischer *personal information* gleichwohl dem PIPA, es entfällt allein die Pflicht zur Bestellung eines *domestic agent*. Für einen Konzern sind zwei Fälle zu trennen. Erstens die koreanische Einheit, sie ist für ihre eigene Verarbeitung selbst *personal information controller* und braucht als solche nie einen *domestic agent*. Zweitens die Muttergesellschaft, sie braucht einen *domestic agent* nur, wenn sie

selbst als *personal information controller* koreanische *personal information* verarbeitet und einen der Schwellenwerte erreicht. Die Verarbeitung durch ihre koreanische Tochtergesellschaft zählt dafür nicht.

Erreicht die Muttergesellschaft einen der gesetzlichen Schwellenwerte, hängt die Auswahl des *domestic agent* davon ab, ob sie in Korea eine eigene Gesellschaft hat. Hat sie eine koreanische Gesellschaft gegründet oder übt sie beherrschenden Einfluss auf eine solche aus, muss der *domestic agent* aus diesem Kreis stammen. Beherrschender Einfluss wird dabei angenommen, wenn der *personal information controller* den *representative director* oder die Hälfte oder mehr der *executive officers* bestellt oder mindestens 30 % des Gesamtkapitals hält. Andernfalls ist sie in der Auswahl frei, muss aber eine Person mit Adresse oder Geschäftsniederlassung in Korea bestellen.

Der Aufgabenkreis des *domestic agent* ist abschließend. Er bearbeitet Beschwerden, benachrichtigt die *data subjects* über eine Datenpanne, meldet die Datenpanne der PIPC und legt der PIPC Unterlagen vor. Verstöße des *domestic agent* in diesem Aufgabenkreis gelten als Handlungen des *personal information controller*, weshalb der *personal information controller* den *domestic agent* schulen und überwachen muss.

2. Die handelnden Rollen

2.1 Personal Information Controller und Outsourcee

Eine gemeinsame Verantwortlichkeit nach europäischem Vorbild kennt der PIPA nicht. Nach der DSGVO ist Verantwortlicher, wer allein oder gemeinsam mit anderen über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung entscheidet. Der PIPA definiert den *personal information controller* dagegen als denjenigen, der selbst oder durch einen anderen *personal information* verarbeitet, um zu Geschäftszwecken eine Datei mit *personal information* zu betreiben.

Konzernvereinbarungen, die auf gemeinsamer Verantwortlichkeit aufbauen, brauchen in Korea eine andere Grundlage, denn jede Einheit verarbeitet *personal information* entweder für eigene Zwecke als *personal information controller* oder aufgrund einer Beauftragung als *outsourcee*. Wer *personal information* im Wege der Weitergabe erhält, wird mit dem Empfang für die weitere Verarbeitung (*processing*) selbst *personal information controller*. Die Einschaltung eines *outsourcee*, also die

Beauftragung (*entrustment*) im Sinne des PIPA, erfordert ein Dokument mit folgendem Inhalt: (i) das Verbot der Verarbeitung über den Zweck der Beauftragung hinaus, (ii) die technischen und administrativen Schutzmaßnahmen und (iii) die weiteren durch den *Enforcement Decree* zum PIPA vorgeschriebenen Inhalte. Ein Auftragsverarbeitungsvertrag europäischen Zuschnitts enthält viele dieser Regelungen bereits. Er verwendet jedoch die Terminologie der DSGVO, was zu Missverständnissen und abweichenden Erwartungen der Parteien führen kann, und zwei wesentliche inhaltliche Unterschiede bleiben ohnehin.

Erstens muss der *personal information controller* die beauftragten Tätigkeiten und den *outsourcee* laufend offenlegen, in der Regel auf der eigenen Website, weshalb Geheimhaltungsklauseln anzupassen sind. Zweitens bedarf die Unterauftragnahme (re-*entrustment*) der Zustimmung des Auftraggebers, eine pauschale Vorabgenehmigung genügt nicht. Die Anpassung bestehender Vertragsmuster sollte ein in Korea zugelassener Rechtsanwalt prüfen, weil neben dem Datenschutz- auch das koreanische Vertrags- und AGB-Recht betroffen ist.

2.2 Der Privacy Officer

a) Bestellpflicht und bestellbare Personen

Jeder *personal information controller* muss einen *privacy officer* bestellen. So heißt die Rolle in der amtlichen englischen Übersetzung des PIPA. In der koreanischen Praxis ist oft von einem *chief privacy officer* die Rede, einer Bezeichnung, die in der englischen Übersetzung des PIPA nicht verwendet wird, und für Vollmachten und Eingaben bei der PIPC empfiehlt sich die gesetzliche Bezeichnung.

Von der förmlichen Bestellung befreit sind allein Kleinstunternehmen im Sinne des *Framework Act on Micro Enterprises*, also Betriebe mit weniger als zehn regelmäßig Beschäftigten in Bergbau, Fertigung, Bau und Transport und mit weniger als fünf in allen übrigen Branchen, jeweils verbunden mit den branchenabhängigen Umsatzgrenzen für Kleinunternehmen nach dem KMU-Rahmenrecht (*SME framework legislation*). Eine Einheit mit zehn oder mehr Beschäftigten überschreitet die Beschäftigtengrenze bereits.

Die Befreiung bedeutet nicht, dass ein Kleinstunternehmen keinen *privacy officer* haben muss. Sie erspart dem Kleinstunternehmen nur die förmliche Bestellung.

Wird kein *privacy officer* bestellt, übernimmt kraft Gesetzes der *business owner* oder der *representative* des Kleinstunternehmens die Rolle des *privacy officer*.

Wird förmlich bestellt, bestimmt der *Enforcement Decree* zum PIPA abschließend, wer das Amt des *privacy officer* bekleiden darf, nämlich der *business owner*, der *representative* oder ein *executive officer* und, nur wenn kein *executive officer* vorhanden ist, der Leiter der zuständigen Abteilung. Ein in der Konzernzentrale bestellter Datenschutzbeauftragter erfüllt diese Pflicht nicht. Eine fehlerhafte Bestellung ist mit einer Verwaltungsgeldstrafe (*administrative fine*) von bis zu KRW 30 Mio. bedroht (zur Abgrenzung der Geldsanktionen Abschnitt 7.1 dieses Kapitels).

Ein *personal information controller*, der einen Jahresumsatz von mehr als KRW 180 Mrd. erzielt und sensible Daten (*sensitive information*) oder eindeutige Identifikationsdaten von mindestens 50.000 *data subjects* oder *personal information* von mindestens einer Million *data subjects* verarbeitet, braucht einen besonders qualifizierten *privacy officer*. Dasselbe gilt für Hochschulen mit 20.000 oder mehr Studierenden, Krankenhäuser der höchsten Versorgungsstufe und Betreiber öffentlicher Systeme.

b) Aufgaben, Ausstattung und Unabhängigkeit

Der *privacy officer* stellt den Plan für den Schutz von *personal information* auf und setzt ihn um. Daneben überprüft und verbessert er regelmäßig die Praxis der Verarbeitung (*processing*), bearbeitet Beschwerden und leistet Abhilfe für Schäden, baut ein internes Kontrollsystem gegen Abfluss und Missbrauch auf und erstellt einen Schulungsplan und setzt diesen um.

Seit der Novelle von 2026 sind zwei Aufgaben hinzugekommen. Der *privacy officer* (i) steuert das erforderliche Fachpersonal und sichert das Budget und (ii) berichtet dem *representative* und dem *board of directors* über den Stand des Datenschutzes. Mit dieser Berichtslinie und Ressourcenausstattung nähert sich die Rolle des *privacy officer* dem Datenschutzbeauftragten der DSGVO weiter an (zu den verbleibenden Unterschieden Abschnitt 2.2 c dieses Kapitels).

Die Rolle des *privacy officer* ist als Leitungsaufgabe angelegt. Anders als der Datenschutzbeauftragte der DSGVO, der überwacht und berät, setzt der *privacy officer* um, weshalb eine beratende Stabsstelle ohne Zugriff auf Budget und Personal die gesetzlichen Aufgaben nicht erfüllen kann. Flankierend trägt der

business owner oder der *representative* die Letztverantwortung für die sichere Verarbeitung und für die Rechte der *data subjects*.

Der *personal information controller* muss die unabhängige Ausübung der Tätigkeit des *privacy officer* gewährleisten (Unabhängigkeitsgarantie). Er darf den *privacy officer* wegen der Wahrnehmung seiner Aufgaben nicht benachteiligen und muss ihm Informationszugang, unmittelbare Berichterstattung an den *representative* oder das *board of directors* und eine angemessen ausgestattete Organisationsstruktur sichern. Eine Verletzung dieser Pflichten ist bereits für sich genommen ein Verstoß gegen den PIPA, wie im Coupang-Beschluss festgestellt (Abschnitt 6.3 dieses Kapitels).

Bei *personal information controller*, die einen besonders qualifizierten *privacy officer* brauchen (Abschnitt 2.2 a dieses Kapitels), bedürfen Bestellung, Wechsel und Abberufung des *privacy officer* eines Beschlusses des *board of directors* und sind der PIPC binnen sechs Monaten anzuzeigen. Verstöße gegen eine der beiden Pflichten sind mit einer Verwaltungsgeldstrafe von bis zu KRW 30 Mio. bedroht. *Privacy officers*, die diese *personal information controller* vor dem 11. September 2026 bestellt haben, sind der PIPC binnen sechs Monaten nach diesem Datum anzuzeigen.

Bei einer Zweigniederlassung zählt für die Umsatzschwelle der gesamte Umsatz der einen juristischen Person, zu der die Zweigniederlassung gehört. Ein Konzernumsatz über mehrere Gesellschaften hinweg ist nicht gemeint, denn Mutter- und Tochtergesellschaft bleiben getrennte *personal information controller* (Abschnitt 1.2 a dieses Kapitels). Die Vorschriften über den *privacy officer* gelten für den *outsourcee* entsprechend, der deshalb in der Regel einen eigenen *privacy officer* bestellen muss.

c) Weitere Abgrenzung zum Datenschutzbeauftragten der DSGVO

Der *privacy officer* entspricht dem Datenschutzbeauftragten der DSGVO nur funktional. Erstens kann ein externer Dienstleister das Amt nicht bekleiden, weil der *Enforcement Decree* zum PIPA es Personen aus dem Unternehmen vorbehält, während die DSGVO eine Auslagerung zulässt. Zweitens trägt der *privacy officer* Personal- und Budgetverantwortung, die dem Datenschutzbeauftragten fehlt.

Drittens schweigt der PIPA zu Interessenkonflikten. Die Bestellung des *representative* zum *privacy officer* ist deshalb rechtmäßig, auch wenn sie nach europäischem Maßstab einen Interessenkonflikt begründen würde. Der Konzern-Datenschutzbeauftragte und der koreanische *privacy officer* stehen nebeneinander.

3. Rechtsgrundlagen und besondere Datenarten

3.1 Rechtsgrundlagen und Einwilligung

Die Rechtsgrundlagen gelten für jede einzelne Verarbeitungshandlung (*processing*), also getrennt für Erhebung, Nutzung, Weitergabe und die übrigen gesetzlich aufgezählten Handlungen. Für Erhebung und Nutzung sieht der PIPA sieben Tatbestände vor, für die Weitergabe an Dritte sechs, während Beauftragung (*entrustment*) und Auslandsübermittlung eigenen Regeln folgen. Ein Verarbeitungsvorgang lässt sich deshalb nicht immer einheitlich auf eine Rechtsgrundlage stützen. So trägt zum Beispiel die Vertragserfüllung die Erhebung und Nutzung, aber nicht die Weitergabe.

Eine Einwilligung des *data subject* ist deshalb nicht für jede Verarbeitungshandlung erforderlich. In Korea stützt sich die Verarbeitung typischerweise auf die Erfüllung eines Vertrags mit dem *data subject* oder auf das gerechtfertigte Interesse (*justifiable interest*) des *personal information controller*, das die Rechte des *data subject* allerdings offensichtlich überwiegen muss. Die DSGVO lässt die Verarbeitung auf der Grundlage berechtigter Interessen zu, solange die Interessen der betroffenen Person nicht überwiegen. Verarbeitungsvorgänge, die ein europäischer Konzern auf ein berechtigtes Interesse stützt, dokumentiert in seinem Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten, sind deshalb für Korea neu zu bewerten.

Wo die Einordnung unsicher ist, bleibt die Einwilligung (*consent*) der sichere Weg. Sie bindet den *personal information controller* allerdings an Folgepflichten. Jede Kategorie der Verarbeitung, für die eine Einwilligung eingeholt werden soll, ist gesondert darzustellen und die Einwilligung gesondert einzuholen. Der Widerruf der Einwilligung durch das *data subject* zwingt grundsätzlich zur sofortigen Vernichtung der Daten.

3.2 Sensible Daten

Als sensible Daten (*sensitive information*) behandelt der PIPA Angaben zu Weltanschauung und Überzeugungen, Gewerkschafts- und Parteizugehörigkeit, politischer Meinung, Gesundheit und Sexualleben sowie genetische Daten, Vorstrafen, biometrische Daten und Angaben, die die ethnische Herkunft erkennen lassen.

Um sensible Daten zu verarbeiten (*process*), verlangt der PIPA entweder (i) eine gesondert eingeholte Einwilligung (*consent*) oder (ii) einen gesetzlichen Tatbestand für eine solche Verarbeitung. Das ist enger als in der DSGVO, die zehn Ausnahmen vorsieht, darunter Pflichten aus dem Arbeitsrecht und dem Recht der sozialen Sicherheit. Vergleichbare eigene Ausnahmen sieht der PIPA nicht vor.

Für Gesundheitsdaten im Beschäftigungsverhältnis wirkt sich dies auch unmittelbar aus. In einem gesonderten Beschluss, der am selben Tag erging wie der Coupang-Beschluss (Abschnitt 6.3 dieses Kapitels), verhängte die PIPC gegen die Logistiktochtergesellschaft Coupang Fulfillment Services ein umsatzbezogenes Bußgeld (*penalty surcharge*) von KRW 28 Mio., weil diese in einer von der Familie eines verstorbenen Arbeitnehmers erhobenen Schadensersatzklage die Gewichtsdaten von 80 Beschäftigten aus Ergebnissen von Gesundheitsuntersuchungen, die sie zum Zweck des betrieblichen Gesundheitsmanagements erhalten hatte, einem Gericht vorgelegt hatte. Die Übermittlung arbeitsmedizinischer Befunde an Gerichte oder an die Konzernmutter ist deshalb vorab gesondert zu prüfen, zumal ein Verstoß ein umsatzbezogenes Bußgeld auslösen kann (zur Abgrenzung Abschnitt 7.1 dieses Kapitels).[26]

3.3 Die Resident Registration Number

Der PIPA sieht vier Arten eindeutiger Identifikationsdaten (*personally identifiable information*) vor, nämlich die *resident registration number*, die Reisepassnummer, die Führerscheinnummer und die *alien registration number*. Für Reisepassnummer,

[26] Personal Information Protection Commission, decision No. 2026-011-077 vom 10. Juni 2026 gegen Coupang Fulfillment Services LLC, S. 6 bis 7 (Sachverhalt) und S. 20 (umsatzbezogenes Bußgeld). Press release vom 11. Juni 2026, S. 14.

Führerscheinnummer und *alien registration number* genügt eine gesonderte Einwilligung (*consent*).[27]

Die *resident registration number* ist davon jedoch ausgenommen, sie darf grundsätzlich nicht verarbeitet werden. Die Verarbeitung (*processing*) ist nur zulässig, wenn eine Rechtsvorschrift sie konkret verlangt oder erlaubt, wenn unmittelbar drohende Gefahren für Leben, Körper oder Vermögen abzuwehren sind oder wenn die PIPC einen gleichwertigen Fall öffentlich bekanntgemacht hat. Die Einwilligung des *data subject* gehört nicht zu diesen Tatbeständen, und eine eingeholte Einwilligung des *data subject* macht die Verarbeitung weder rechtmäßig noch nachträglich rechtmäßig.

Rechtmäßig verarbeitete *resident registration numbers* sind verschlüsselt zu speichern, bei der Registrierung über eine Website ist ein Anmeldeweg ohne die Nummer anzubieten, und die verbotswidrige Verarbeitung löst ein umsatzbezogenes Bußgeld (*penalty surcharge*) von bis zu 3 % des Gesamtumsatzes aus.

Koreanische Personal- und Lohndatenbanken führen die *resident registration number* routinemäßig, weil einzelne Steuer- und Sozialversicherungsgesetze sie verlangen. Diese Erlaubnis trägt allein diesen Zweck. In konzernweite HR-, CRM- oder ERP-Systeme sollte die *resident registration number* in der Regel gar nicht erst gelangen, weil sich eine tragfähige Rechtsgrundlage für die Übermittlung selten finden wird. In der Praxis heißt das, die Nummer vor der Übermittlung zu entfernen, statt die Übermittlung (*transfer*) im Nachhinein zu rechtfertigen.

Systeme im deutschsprachigen Raum sehen für die *resident registration number* kein eigenes Feld vor, was das Risiko schwer erkennbar macht. Sie wandert in Auszügen aus der Lohnabrechnung, in Freitext- und Ticketfeldern, in eingescannten Arbeitsverträgen und in E-Mail-Anhängen mit. Vor jeder Übermittlung ist der Datenbestand deshalb zu durchsuchen.

[27] Die amtliche englische Übersetzung verwendet in der Überschrift und im Normtext von Art. 24 PIPA „personally identifiable information“, in Abs. 1 Nr. 2 desselben Artikels dagegen „unique identification information“.

Global Perspective.
Local Expertise.

Asia/Pacific is one of the world's most dynamic growth regions. At the same time, geopolitical shifts, regulatory change and the transformation of global value chains are reshaping the way companies invest, trade and expand.

Rooted in Stuttgart and closely connected to Germany's Mittelstand, LBBW combines international financing expertise, regional market knowledge and strong local presence in Asia/Pacific.

With 19 locations in 18 countries worldwide – including seven locations across Asia/Pacific, with branches in Singapore, Seoul and Shanghai – we support companies from Germany and around the world with market entry, cross-border investments, trade and export finance, working capital, hedging and capital markets solutions.

From our hub in Singapore, our local experts connect Germany and Asia, supporting decision-makers across the region turn opportunities into sustainable growth and resilient business models.

Breaking new ground

LBBW



4. Rechte der Data Subjects

Der PIPA legt folgende Rechte des *data subject* fest: (i) auf Unterrichtung, (ii) auf Entscheidung über die Einwilligung, (iii) auf Auskunft und Datenübertragbarkeit, (iv) auf Aussetzung der Verarbeitung (*processing*), (v) auf Berichtigung und Löschung, (vi) auf angemessene Abhilfe für Schäden und (vii) auf Ablehnung und Erläuterung einer automatisierten Entscheidung (*automated decision*). Drei Punkte weichen von einem europäischen Verfahren ab.

Erstens ist die vollständig automatisierte Entscheidung anders zugeschnitten als nach der DSGVO. Der PIPA versteht darunter eine Entscheidung durch ein vollständig automatisiertes System, Systeme mit künstlicher Intelligenz eingeschlossen. Ablehnen kann das *data subject* sie nur, wenn sie seine Rechte oder Pflichten erheblich beeinflusst, und das Ablehnungsrecht ist ausgeschlossen, wenn die Entscheidung auf einer Einwilligung (*consent*), einer Rechtsvorschrift oder der Vertragserfüllung beruht.

Die DSGVO geht den umgekehrten Weg, denn sie lässt Vertrag, Rechtsvorschrift und Einwilligung als Ausnahmen von einem Unterwerfungsverbot zu und knüpft daran Schutzmaßnahmen. Dieselben drei Konstellationen nehmen dem *data subject* in Korea gerade das Ablehnungsrecht, was für im europäischen Recht geschulte Praktiker die wichtigste Fehlerquelle ist.

Das Recht, eine Erläuterung zu verlangen, bleibt unberührt. Lehnt das *data subject* die Entscheidung ab oder verlangt es eine Erläuterung, muss der *personal information controller*, sofern keine rechtfertigenden Gründe vorliegen, von der Anwendung der automatisierten Entscheidung absehen oder die erforderlichen Maßnahmen treffen, wie eine erneute Verarbeitung (*re-processing*) unter menschlicher Beteiligung. Unternehmen, die automatisierte Entscheidungen etwa für Scoring, Bewerberauswahl oder Betrugserkennung einsetzen, sollten deshalb eine dokumentierte menschliche Überprüfung vorsehen.

Zweitens sind die Fristen kürzer. Für Auskunft (*access*), Berichtigung (*correction*), Löschung (*deletion*) und Aussetzung (*suspension*) gilt eine Frist von zehn Tagen, nach der DSGVO dagegen eine Monatsfrist.

Drittens muss der *personal information controller* nach einem Widerruf (*withdrawal*) der Einwilligung oder einer Aussetzung die erhobenen Daten unverzüglich und

unwiederherstellbar vernichten. Ein gesonderter Löschungsantrag ist nicht erforderlich, und jeder Verstoß gegen die Vernichtungspflicht kann eine Verwaltungsgeldstrafe (*administrative fine*) von bis zu KRW 30 Mio. nach sich ziehen.

5. Übermittlungen an die Muttergesellschaft und in Drittstaaten

5.1 Das Verbot mit abschließenden Ausnahmen

Der PIPA stellt jede Auslandsübermittlung unter ein Verbot und lässt sie nur in abschließend geregelten Fällen zu. Erfasst sind drei Vorgänge, nämlich die Weitergabe an Empfänger im Ausland, die Beauftragung eines ausländischen *outsourcee* und die bloße Speicherung im Ausland.

Der Zugriff aus dem Ausland zählt als Weitergabe. Schon ein bloßes Zugriffsrecht der Zentrale löst das Verbot aus, auch wenn nichts kopiert wird. Fernwartung, konzernweite Auswertungswerkzeuge und globale Ticketsysteme sind daher wie eine Weitergabe zu behandeln.

Die Konzernpraxis stützt sich typischerweise auf die folgenden Übermittlungswege: die Anerkennung des Ziellandes durch die PIPC, die Erforderlichkeit für den Vertrag mit dem *data subject* und die gesonderte Einwilligung (*consent*) des *data subject*. Die übrigen Wege setzen eine Regelung in einem Gesetz oder völkerrechtlichen Vertrag oder einen zertifizierten Empfänger (*certified recipient*) voraus.

Jeder dieser Wege beseitigt nur das Verbot der Auslandsübermittlung und ersetzt nicht die Anforderungen, die der PIPA an die zugrunde liegende Verarbeitung (*processing*) ohnehin stellt. Für die Praxis heißt das zwei Prüfungen, nämlich (i) ob die Daten das Land verlassen dürfen und (ii) worauf die Weitergabe gestützt wird. Verarbeitet der Empfänger *personal information* zu eigenen Zwecken, ist er Dritter, und die Weitergabe bedarf einer eigenen Rechtsgrundlage, zusätzlich zur gesonderten Einwilligung des *data subject* in die Auslandsübermittlung. Verarbeitet der Empfänger *personal information* im Rahmen einer Beauftragung (*entrustment*), gilt das Recht der Beauftragung, und der Empfänger ist *outsourcee*.

5.2 Datenflüsse zwischen Korea und der Europäischen Union

Die PIPC hat am 16. September 2025 anerkannt, dass das Datenschutzrechtssystem, die Gewährleistung der Rechte der *data subjects* und die Abhilfeverfahren in der Europäischen Union dem Niveau des PIPA im Wesentlichen gleichwertig sind. *Personal information* darf deshalb an Empfänger in den 27 Mitgliedstaaten sowie in Norwegen, Liechtenstein und Island fließen.[28]

Für Ziele in Deutschland und Österreich ist die Anerkennung damit der Regelweg, und eine gesonderte Einwilligung (*consent*) für den Grenzübertritt ist entbehrlich. Sie beseitigt allerdings nur das Verbot der Auslandsübermittlung, sodass für die Auswertung koreanischer *personal information* in der Konzernzentrale weiterhin eine Rechtsgrundlage für die Weitergabe erforderlich ist (Abschnitt 5.1 dieses Kapitels).

Ausgenommen sind die *resident registration number* nach dem *Resident Registration Act* und personenbezogene Kreditinformationen nach dem *Credit Information Use and Protection Act*. Wer koreanische Datensätze mit *personal information* spiegelt, muss *resident registration numbers* deshalb auch bei europäischen Zielen gesondert behandeln (Abschnitt 3.3 dieses Kapitels). Die Anerkennung gilt zudem nicht uneingeschränkt, weil die PIPC sie widerrufen oder ändern kann.

In umgekehrter Richtung dürfen personenbezogene Daten ohne zusätzliche Garantien wie Standardvertragsklauseln aus der Europäischen Union nach Korea fließen. Die Europäische Kommission hat am 17. Dezember 2021 beschlossen, dass Korea ein angemessenes Schutzniveau für personenbezogene Daten gewährleistet, die aus der Europäischen Union an dem PIPA unterliegende Einheiten in Korea übermittelt werden. Nicht erfasst sind unter anderem von der Financial Services Commission beaufsichtigte Einheiten, soweit sie personenbezogene Kreditinformationen nach dem *Credit Information Use and Protection Act* verarbeiten.[29] Am 23. Juli 2026 hat die Europäische Kommission

---

[28] Personal Information Protection Commission, Public Notice No. 2025-68 vom 16. September 2025 über die Anerkennung der Gleichwertigkeit des Datenschutzsystems der Europäischen Union, erlassen nach Art. 28-8 PIPA und Art. 29-9 *Enforcement Decree of the PIPA*. Sie erfasst die 27 EU-Mitgliedstaaten sowie Norwegen, Liechtenstein und Island und erstreckt sich ausdrücklich weder auf die *resident registration number* noch auf personenbezogene Kreditinformationen nach dem *Credit Information Use and Protection Act*.

[29] Durchführungsbeschluss (EU) 2022/254 der Kommission vom 17. Dezember 2021 gemäß der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates über die

ihre erste Überprüfung des Beschlusses abgeschlossen und bestätigt, dass Korea weiterhin ein angemessenes Schutzniveau gewährleistet. Die Europäische Kommission hält es für sachgerecht, den Beschluss künftig alle vier Jahre zu überprüfen.[30] Wie nach dem PIPA beseitigt der Angemessenheitsbeschluss nur die Beschränkung der Übermittlung ins Ausland. Das europäische Unternehmen benötigt für die Übermittlung selbst weiterhin eine Rechtsgrundlage.

Für *personal information*, die auf Grundlage des Angemessenheitsbeschlusses aus der Europäischen Union empfangen wurde, muss der koreanische Empfänger ergänzende Vorschriften der PIPC beachten. Diese Vorschriften sind in Anhang I dieses Angemessenheitsbeschlusses niedergelegt. Unter anderem muss der koreanische Empfänger die *data subjects* unverzüglich, spätestens aber binnen eines Monats nach der Übermittlung, über die übermittelnde und die empfangende Stelle, die Kategorien von *personal information*, den Zweck, die Aufbewahrungsdauer und ihre Rechte unterrichten. Dies gilt unter anderem dann nicht, wenn die *data subjects* bereits über diese Informationen verfügen.[31] Eine koreanische Tochtergesellschaft, die *personal information* von Beschäftigten oder Kunden von ihrer europäischen Muttergesellschaft erhält, sollte deshalb mit der Muttergesellschaft klären, ob die *data subjects* diese Informationen bereits erhalten haben.

5.3 Drittstaaten einschließlich der Schweiz

Die Schweiz gehört weder der Europäischen Union noch dem Europäischen Wirtschaftsraum an und ist deshalb nicht erfasst. Für Ziele außerhalb dieser Räume ist jeder Fluss von *personal information* einzeln einer der Ausnahmen zuzuordnen. Der Weg über Abschluss oder Erfüllung eines Vertrags erlaubt nur

Angemessenheit des Schutzes personenbezogener Daten durch die Republik Korea im Rahmen des koreanischen Gesetzes über den Schutz personenbezogener Daten, ABl. L 44 vom 24. Februar 2022, S. 1, Art. 1 Abs. 1 und 2.

[30] Europäische Kommission, Bericht über die erste Überprüfung der Funktionsweise des Angemessenheitsbeschlusses in Bezug auf die Republik Korea, COM(2026) 384 final vom 23. Juli 2026, Abschnitt 3, Pressemitteilung vom 23. Juli 2026.

[31] Durchführungsbeschluss (EU) 2022/254, Anhang I, Ergänzende Vorschrift 3 Ziff. i und iii. Nach dem Überprüfungsbericht der Kommission hat die PIPC die ergänzenden Vorschriften an die Änderungen des PIPA angepasst. Die Ergänzenden Vorschriften 2 und 4 und der erste Teil der Ergänzenden Vorschrift 5 werden aufgehoben, weil der PIPA nun entsprechende Regelungen enthält, während die übrigen Vorschriften in Kraft bleiben (COM(2026) 384 final, Abschnitt 2).

die Beauftragung (*entrustment*) eines ausländischen *outsourcee* und die Speicherung im Ausland, vorbehaltlich weiterer Anforderungen nach dem PIPA.

Der Vertragsweg erfasst die Weitergabe von *personal information* an einen Dritten im Ausland nicht. Eine koreanische Gesellschaft, die Kundendaten an ihre Zentrale weitergibt, damit diese die Daten auswerten oder für die Konzernberichterstattung nutzen kann, benötigt deshalb die gesonderte Einwilligung der *data subjects*. Vor Einholung der Einwilligung muss die koreanische Gesellschaft die *data subjects* unter anderem über die Kategorien der zu übermittelnden *personal information*, das Zielland, den Empfänger, den Zweck, die Aufbewahrungsdauer und den Ablehnungsweg unterrichten, und sie muss beide Schritte wiederholen, sobald sich eine dieser Angaben ändert.

5.4 Vertragsklauseln ohne Muster der Aufsicht

Der PIPA sieht keine von der Aufsichtsbehörde genehmigten Standardvertragsklauseln vor, die für sich genommen die Übermittlung von *personal information* erlauben, wie dies bei den Standarddatenschutzklauseln nach der DSGVO der Fall ist. Werden weltweite Übermittlungen über ein Klauselregime gesteuert, muss deshalb für Übermittlungen aus Korea zusätzlich eine Rechtsgrundlage oder Ausnahme nach koreanischem Recht vorliegen.

Ein Vertrag wird dadurch nicht entbehrlich. Für jede Auslandsübermittlung sind dieselben Schutzmaßnahmen umzusetzen, die für die Verarbeitung (*processing*) im Inland gelten (Abschnitt 6.1 dieses Kapitels), dazu Vorkehrungen für die Bearbeitung von Beschwerden und die Beilegung von Streitigkeiten. Solche Vorkehrungen sollten vorab vereinbart und im jeweiligen Vertrag abgebildet werden.

5.5 Aussetzungsanordnungen und Umsetzung

Die PIPC kann die Aussetzung einer laufenden Übermittlung anordnen, wenn gegen die Übermittlungsvoraussetzungen oder die Schutzmaßnahmenpflicht verstoßen wurde. Der *personal information controller* kann binnen sieben Tagen nach Erhalt der Aussetzungsanordnung (*order of suspension*) bei der PIPC Widerspruch einlegen. Da das Zeitfenster für den Widerspruch verhältnismäßig eng ist, empfiehlt es sich, in Korea eine zeichnungsberechtigte Person zu bestellen, die den Widerspruch einlegen darf.

Jede Auslandsübermittlung von *personal information* ist in der *privacy policy* offenzulegen, der Datenschutzerklärung, die jeder *personal information controller* aufstellen und veröffentlichen muss. Bei Cloud-Diensten sollte die *privacy policy* alle an der Übermittlung beteiligten Länder sowie die gesamte Kette der Weitervergabe (*entrustment*) angeben, weil für den Empfänger dieselben Regeln gelten.

6. Sicherheitsmaßnahmen, Datenpanne und Vorsorge

6.1 Sicherheitsmaßnahmen und Zertifizierung

Ein *personal information controller* muss technische, administrative und physische Maßnahmen treffen, um Verlust, Diebstahl, Abfluss, Fälschung, Veränderung oder Beschädigung von *personal information* zu verhindern. Der *Enforcement Decree* zum PIPA regelt die Einzelheiten dieser Maßnahmen, vom internen Managementplan[32] über Zugriffsrechte und Verschlüsselung bis zum Schutz vor Schadprogrammen. Die Einzelanforderungen, etwa an Verschlüsselungsverfahren und Protokollaufbewahrung, enthält die Bekanntmachung der PIPC.[33]

Ein Informationssicherheits-Managementsystem nach europäischem Vorbild deckt dies weitgehend ab. Ein Abgleich bleibt dennoch zwingend erforderlich. Die Einhaltung dieser Sicherheitsmaßnahmen sollte lückenlos dokumentiert werden, weil das umsatzbezogene Bußgeld (*penalty surcharge*) nach einem Vorfall nur vermieden werden kann, wenn alle erforderlichen Sicherheitsmaßnahmen getroffen wurden. Das gilt insbesondere für die Verwaltung der Verschlüsselungsschlüssel (einer der Kernpunkte des Coupang-Beschlusses [Abschnitt 6.3 dieses Kapitels]) und für die Aufbewahrung der Zugriffsprotokolle.

Zudem prüft die PIPC alle drei Jahre, ob private *personal information controller*, die eindeutige Identifikationsdaten von mindestens 50.000 *data subjects* verarbeiten, die für diese Daten erforderlichen Sicherheitsmaßnahmen getroffen haben. Eine Zertifizierung des Schutzes von *personal information* gilt als diese regelmäßige Prüfung, wenn im Rahmen der Zertifizierung die Sicherheitsmaßnahmen

---

[32] Kleinstunternehmen im Sinne des *Framework Act on Micro Enterprises* (Abschnitt 2.2 a dieses Kapitels), die *personal information* von weniger als 10.000 *data subjects* verarbeiten, können auf den internen Managementplan verzichten.

[33] Personal Information Protection Commission, Standards for Measures to Ensure the Safety of Personal Information, Public Notification No. 2026-9, in Kraft seit dem 1. Juli 2026.

für eindeutige Identifikationsdaten (*personally identifiable information*) geprüft wurden.

Werden die Sicherheitsmaßnahmen nicht getroffen, kann dies eine Verwaltungsgeldstrafe (*administrative fine*) von bis zu KRW 30 Mio. nach sich ziehen.

Ab dem 1. Juli 2027 wird die Zertifizierung des Schutzes von *personal information* für bestimmte *personal information controller* verpflichtend, abhängig von Faktoren wie ihrem Jahresumsatz und der Menge der von ihnen verarbeiteten *personal information*, wobei eine künftige Änderung des *Enforcement Decree* zum PIPA den genauen Anwendungsbereich festlegen wird.

6.2 Benachrichtigung der Data Subjects und Meldung an die PIPC

Der PIPA kennt zwei Instrumente, die im deutschen Sprachgebrauch beide „Meldung" oder „Benachrichtigung" heißen würden. Die amtliche englische Übersetzung nennt sie *notification* und *report*. Die Benachrichtigung (*notification*) geht an die *data subjects*, die Meldung (*report*) an die PIPC. Beide Pflichten werden durch Verlust, Diebstahl oder Abfluss von *personal information* ausgelöst, ebenso durch ihre Fälschung, Veränderung oder Beschädigung. Ein Ransomware-Angriff, der *personal information* verschlüsselt, ohne sie zu kopieren, kann deshalb beide Pflichten auslösen. Nach Auffassung der PIPC kann die Verschlüsselung eine Beschädigung darstellen, wenn die *personal information* nicht wiederhergestellt werden kann, etwa weil kein Backup existiert. In einem Beispiel, in dem die Daten binnen 24 Stunden nach dem Vorfall aus einem Backup wiederhergestellt werden, nimmt die PIPC keine Beschädigung an.[34]

Die Benachrichtigung ist bei jedem Vorfall geschuldet, eine Erheblichkeitsschwelle gibt es nicht. Der PIPA verlangt, dass die Benachrichtigung unverzüglich erfolgt, spätestens aber binnen 72 Stunden. Die Frist von 72 Stunden darf nur überschritten werden, wenn Notfallmaßnahmen erforderlich sind oder höhere Gewalt vorliegt. Zudem ist eine Benachrichtigung über einen

[34] Personal Information Protection Commission, Guide on the Response to Leakage etc. of Personal Information, September 2026, S. 18 bis 19. Hat der Angriff auch die Kontaktdaten der *data subjects* zerstört, ist dies nach Auffassung der PIPC ein rechtfertigender Grund, die Einzelbenachrichtigung durch eine öffentliche Benachrichtigung zu ersetzen, die mindestens 30 Tage auf der Website des Unternehmens eingestellt oder, wenn es keine Website hat, in seiner Geschäftsniederlassung ausgehängt ist. Sind die Kontaktdaten vorhanden, ersetzt die öffentliche Benachrichtigung die Einzelbenachrichtigung nicht (S. 37).

drohenden Abfluss bereits erforderlich, sobald der *personal information controller* von einem unbefugten Zugriff auf seine Verarbeitungssysteme oder von einem unerlaubten Handel mit *personal information* Kenntnis erlangt, ebenfalls binnen 72 Stunden.

Wichtiger ist, dass die Frist auch ohne vollständige Aufklärung läuft. Stehen die betroffenen Kategorien von *personal information* oder der Hergang noch nicht fest, ist auf Grundlage des gesicherten Kenntnisstands zu benachrichtigen. Der Inhalt der Benachrichtigung ist gesetzlich vorgegeben und umfasst seit der Novelle von 2026 auch Angaben zu den gesetzlichen Rechten der betroffenen *data subjects*, etwa zu Schadensersatzansprüchen, zum pauschalierten Schadensersatz (*statutory damages*) und zur Streitschlichtung, sowie dazu, wie sie diese Rechte ausüben können (Abschnitt 7.4 dieses Kapitels).

Die Meldung an die PIPC ist erforderlich, wenn *personal information* von 1.000 oder mehr *data subjects* oder sensible Daten oder eindeutige Identifikationsdaten (*personally identifiable information*) betroffen sind oder wenn der Vorfall auf einem unbefugten Zugriff von außen beruht. Für sie gilt dieselbe Frist von 72 Stunden, und sie kann entfallen, wenn die Möglichkeit einer Verletzung der Rechte und Interessen der *data subjects* nach Maßnahmen wie der Wiederherstellung und Löschung der betreffenden *personal information* erheblich verringert ist.

Während die Anforderungen an die Meldung nach dem PIPA denen nach der DSGVO ähneln, sind die Anforderungen an die Benachrichtigung strenger, weil die DSGVO eine Benachrichtigung der betroffenen Personen nur verlangt, wenn voraussichtlich ein hohes Risiko besteht. Ein Vorfall, der in Europa keine Benachrichtigung der betroffenen Personen erfordern würde, kann deshalb in Korea eine Massenbenachrichtigung auslösen.

6.3 Kernpunkte des Coupang-Beschlusses

Die PIPC verhängte am 10. Juni 2026 für einen Datenabfluss bei Coupang ein umsatzbezogenes Bußgeld (*penalty surcharge*) von rund KRW 423,6 Mrd. und eine Verwaltungsgeldstrafe (*administrative fine*) von KRW 16,8 Mio., dazu kamen noch Abhilfeanordnungen (*corrective orders*). Betroffen waren 33.222.472 Kundenkonten und mindestens 4.338.368 Personen ohne Kundenkonto. Vier

Feststellungen aus diesem Fall reichen über den Einzelfall hinaus und sollten auch kleine koreanische Einheiten besonders aufhorchen lassen.[35]

Erstens kam die PIPC zu dem Ergebnis, dass der Vorfall nicht durch einen hochentwickelten Hackerangriff, sondern durch Mängel im grundlegenden Sicherheitsmanagement von Coupang verursacht worden war. Ein ehemaliger Beschäftigter hatte einen im Klartext einsehbaren Authentifizierungs-Signaturschlüssel genutzt, der nach dem Ausscheiden des Beschäftigten aus dem Unternehmen nicht ausgetauscht worden war. Die Versäumnisse, den Signaturschlüssel ordnungsgemäß zu verwalten und Zugriffsrechte rechtzeitig zu entziehen, begründeten das umsatzbezogene Bußgeld.[36]

Zweitens bestand die Benachrichtigungspflicht (*notification*) auch gegenüber den Personen ohne Coupang-Konto, deren Namen, Telefonnummern und Adressen in den von Kunden hinterlegten Lieferadressen angegeben waren, etwa als Familienangehörige oder Freunde.[37] Ob die betreffenden *data subjects* Kunden von Coupang waren, spielte für den Beschluss keine Rolle, solange ihre *personal information* von Coupang vorgehalten wurde.

Drittens wertete die PIPC den Ausschluss des *privacy officer* aus den unternehmenseigenen Untersuchungsverfahren als Verstoß gegen die Unabhängigkeitsgarantie.[38] Der *privacy officer* sollte deshalb von Beginn der Untersuchung an im Krisenstab mitwirken.

Viertens wurde die unterbliebene Vernichtung nicht mehr erforderlicher *personal information* (2.465.592 Lieferadressen und 318.499 Bankkontonummern ehemaliger Kunden, die ihre Konten geschlossen hatten) im Coupang-Beschluss als eigenständiger Verstoß gewertet.[39] Der Coupang-Beschluss erging vor dem

---

35 Personal Information Protection Commission, decision No. 2026-011-075 vom 10. Juni 2026 gegen Coupang Inc. (Datenabfluss), S. 1 (umsatzbezogenes Bußgeld und Verwaltungsgeldstrafe) und S. 8 bis 9 (Betroffene), am 23. September 2026 auf der Website der PIPC veröffentlicht.

36 Personal Information Protection Commission, decision No. 2026-011-075 vom 10. Juni 2026 gegen Coupang Inc., S. 6 und 12 bis 13, press release vom 11. Juni 2026, S. 6.

37 Personal Information Protection Commission, decision No. 2026-011-075 vom 10. Juni 2026 gegen Coupang Inc., S. 2 und 9.

38 Personal Information Protection Commission, decision No. 2026-011-075 vom 10. Juni 2026 gegen Coupang Inc., S. 15 und 28 bis 29.

39 Personal Information Protection Commission, decision No. 2026-011-075 vom 10. Juni 2026 gegen Coupang Inc., S. 14 bis 15 und 28.

Inkrafttreten der Novelle von 2026 und wandte deshalb den höheren Rahmen von bis zu 10 % des Umsatzes, den die Novelle von 2026 vorsieht, noch nicht an. Dieser Rahmen gilt nun unter anderem für vorsätzliche oder grob fahrlässige Verstöße, die mindestens zehn Millionen *data subjects* betreffen (Abschnitt 7.2 dieses Kapitels). Als bislang einziger Fall dieser Größenordnung liefert der Coupang-Beschluss wichtige Anhaltspunkte, stellt aber noch keine gefestigte Verwaltungspraxis dar.

6.4 Vorsorgemaßnahmen

Ein *personal information controller*, der im vorangegangenen Geschäftsjahr einen Umsatz von mindestens KRW 1 Mrd. erzielt und in den letzten drei Monaten dieses Jahres im Tagesdurchschnitt *personal information* von mindestens 10.000 *data subjects* gespeichert hat, muss eine Versicherung abschließen, einer Einrichtung der gegenseitigen Hilfe beitreten oder Rücklagen bilden.

Die Umsatzschwelle von KRW 1 Mrd. und der Schwellenwert von 10.000 *data subjects* gelten kumulativ. Ein Unternehmen, das nur an gewerbliche Abnehmer verkauft und *personal information* von weniger als 10.000 *data subjects* speichert, unterliegt deshalb nicht den Anforderungen an die Vorsorgemaßnahmen. Zudem bleiben bei der Zählung der *data subjects* die eigenen Beschäftigten des *personal information controller* außer Betracht. Eine Haftpflichtversicherung, die die Muttergesellschaft freiwillig für den Konzern abgeschlossen hat, erfüllt die Anforderungen des PIPA an die Vorsorgemaßnahmen nicht. Eine solche Versicherung kann die Anforderungen nur erfüllen, wenn sie die Haftung der koreanischen Einheit nach dem PIPA mindestens mit dem im *Enforcement Decree* zum PIPA vorgeschriebenen Mindestbetrag abdeckt.[40]

Die Folgenabschätzung, die der PIPA als *privacy impact assessment* vorsieht, ist nur für öffentliche Stellen verpflichtend, für private *personal information controller* besteht eine Bemühenspflicht (*best-efforts obligation*). Sie entspricht der Datenschutz-Folgenabschätzung der DSGVO nur der Sache nach. Freiwillig durchgeführt, kann das *privacy impact assessment* eines privaten *personal information controller* das umsatzbezogene Bußgeld mindern.

[40] Personal Information Protection Commission, Guide on the Application of the Personal Information Protection Act to Overseas Business Operators, April 2024, S. 32.

7. Durchsetzung und Sanktionen

7.1 Die Instrumente der PIPC

Die PIPC kann die Einstellung der Verletzungshandlung (*suspension of the infringing act*), die Aussetzung der Verarbeitung (*suspension of processing*) und weitere Schutzmaßnahmen anordnen. Eine Aussetzung trifft ein laufendes Geschäft oft empfindlicher als eine Geldsanktion. Zudem können Veröffentlichung, Strafanzeige und eine Empfehlung von Disziplinarmaßnahmen folgen.

Der PIPA sieht zwei Arten verwaltungsrechtlicher Geldsanktionen vor, die in der amtlichen englischen Übersetzung *penalty surcharge* und *administrative fine* heißen. Das umsatzbezogene Bußgeld (*penalty surcharge*) bemisst sich am Umsatz (soweit vorhanden), die Verwaltungsgeldstrafe (*administrative fine*) ist je nach Verstoß der Höhe nach festgelegt. Für ein und dieselbe Handlung schließen sie einander aus.

Die Einzelheiten zu den Verwaltungsgeldstrafen werden in den Abschnitten zu den jeweiligen Pflichten behandelt, etwa zum *privacy officer* und zu den Sicherheitsmaßnahmen (Abschnitte 2.2 und 6.1 dieses Kapitels). Das umsatzbezogene Bußgeld, die Kriminalstrafen und die zivilrechtlichen Folgen behandeln die Abschnitte 7.2 bis 7.4 dieses Kapitels.

7.2 Bemessung des umsatzbezogenen Bußgeldes

Das umsatzbezogene Bußgeld (*penalty surcharge*) kann grundsätzlich bis zu einer Höhe von 3 % des Gesamtumsatzes verhängt werden, ersatzweise bis zu KRW 2 Mrd. Bezugsgröße ist der Umsatz des *personal information controller*, und zwar der höhere Betrag aus seinem Umsatz im vorangegangenen Geschäftsjahr und seinem durchschnittlichen Jahresumsatz in den drei vorangegangenen Geschäftsjahren. Ein Konzernumsatz bleibt außer Betracht. Verweigert ein *personal information controller* ohne rechtfertigenden Grund die Vorlage der zur Ermittlung seines Umsatzes erforderlichen Unterlagen oder macht er falsche Angaben, kann die PIPC den Umsatz auf Grundlage einschlägiger Informationen über den *personal information controller* selbst und über *personal information controller* ähnlicher Größe schätzen.

Abzuziehen ist der Umsatz, der nicht mit dem Verstoß zusammenhängt. Im Coupang-Beschluss schloss die PIPC deshalb den Umsatz von Coupang Eats

und Coupang Play aus, die über getrennte Apps mit getrennten Datenbanken, Zugriffsrechten und Nutzungsbedingungen angeboten werden, ebenso den Umsatz des B2B-Geschäfts und die konzerninternen Umsätze.[41] Darin liegt ein wesentlicher Unterschied zum europäischen Recht, das auf den gesamten weltweit erzielten Jahresumsatz des Unternehmens im funktionalen Sinne abstellt.

Der Rahmen steigt in drei Fällen auf 10 %, ersatzweise KRW 5 Mrd., nämlich bei (i) einem wiederholten Verstoß binnen drei Jahren und (ii) einem Verstoß, der mindestens zehn Millionen *data subjects* betrifft, jeweils nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit, sowie (iii) einem Datenabfluss nach Nichtbefolgung einer Abhilfeanordnung (*corrective order*).

Die PIPC muss das umsatzbezogene Bußgeld ermäßigen, wenn der *personal information controller* in Budget, Personal und Ausstattung für den Schutz von *personal information* investiert hat. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit bleibt es jedoch beim vollen Betrag.

7.3 Kriminalstrafen, Unternehmensgeldstrafe und Exkulpation

Neben die Geldsanktionen der PIPC treten Kriminalstrafen in vier Stufen, nämlich bis zu zehn Jahren Freiheitsstrafe oder KRW 100 Mio. Geldstrafe (*criminal fine*), fünf Jahren oder KRW 50 Mio., drei Jahren oder KRW 30 Mio. und zwei Jahren oder KRW 20 Mio. Diese Geldstrafen sind Kriminalstrafen und von der Verwaltungsgeldstrafe (*administrative fine*) des Abschnitts 7.1 dieses Kapitels zu unterscheiden.

Praktisch am wichtigsten ist die zweite Stufe. Sie erfasst die Weitergabe ohne Rechtsgrundlage, die zweckwidrige Nutzung und die unrechtmäßige Verarbeitung (*processing*) sensibler Daten (*sensitive information*). Strafbar ist auch, wer die *personal information* in Kenntnis der Umstände des Verstoßes gegen den PIPA entgegennimmt. Bei zweckwidriger Weitergabe ist der Empfänger nur strafbar, wenn er die *personal information* in Gewinnerzielungsabsicht oder in unlauterer Absicht entgegennimmt. Für die Muttergesellschaft liegt darin ein eigenes Risiko, wenn sie *personal information* aus Korea ohne tragfähige Rechtsgrundlage

[41] Personal Information Protection Commission, decision No. 2026-011-075 vom 10. Juni 2026 gegen Coupang Inc., S. 32.

erhält. Der bloße Verstoß gegen das Übermittlungsverbot ist dagegen keine Straftat, sondern löst das umsatzbezogene Bußgeld (*penalty surcharge*) aus.

Begeht ein Vertreter (*representative*) oder Beschäftigter im Rahmen der Geschäftstätigkeit eine Straftat, kann neben ihm auch das Unternehmen mit einer Geldstrafe belegt werden. Das Unternehmen kann sich exkulpieren, wenn es die gebotene Sorgfalt und Aufsicht nicht vernachlässigt hat, trägt hierfür aber die Beweislast. Ein dokumentiertes Compliance-System mit Schulungsnachweisen, Berechtigungskonzept und Kontrollen ist deshalb unmittelbar haftungsrelevant.

7.4 Zivilrechtliche Folgen

Ein *personal information controller*, der gegen den PIPA verstößt, ist schadensersatzpflichtig und muss das Fehlen von Vorsatz und Fahrlässigkeit beweisen. Führen Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit zu einem Datenabfluss, kann das Gericht bis zum Fünffachen des Schadens zusprechen.

Ohne Nachweis eines Schadens kann jedes *data subject* bis zu KRW 3 Mio. verlangen, wenn seine *personal information* durch Vorsatz oder Fahrlässigkeit des *personal information controller* abgeflossen ist oder beschädigt wurde. Weder der Schadensersatz bis zum Fünffachen des Schadens noch der pauschalierte Schadensersatz (*statutory damages*) ohne Schadensnachweis hat im europäischen Recht ein Gegenstück.

Die kollektive Streitschlichtung (*collective dispute mediation*) und die Verbandsklage (*injunction class action*) auf Unterlassung sind weitere Rechtsbehelfe. Letztere kann nur erhoben werden, wenn der *personal information controller* die Schlichtung abgelehnt hat. Nach dem Datenabfluss bei Coupang hatten bis zum 11. Juni 2026 etwa 2.578 Personen eine Streitschlichtung beantragt, davon 1.676 in zwei kollektiven Streitschlichtungsverfahren und die übrigen 902 einzeln.[42]

8. Was zu tun ist

Für Aufbau und Betrieb eines Geschäfts in Korea lassen sich die in diesem Kapitel behandelten Punkte wie folgt zusammenfassen.

---

[42] Personal Information Protection Commission, press release vom 11. Juni 2026, S. 19.

- Verantwortliche Einheit bestimmen. Die Tochtergesellschaft ist selbst *personal information controller*, bei einer Zweigniederlassung und einer Repräsentanz kann es je nach den Umständen der Verarbeitung (*processing*) die ausländische Gesellschaft sein (Abschnitt 1.2 a dieses Kapitels). Wer keine Präsenz in Korea hat, sollte die Voraussetzungen für die Bestellung eines *domestic agent* prüfen (Abschnitt 1.2 c dieses Kapitels).
- Stelle des *privacy officer* intern besetzen. Bestellbar sind der *business owner*, der *representative* oder ein *executive officer*, der Konzern-Datenschutzbeauftragte genügt nicht (Abschnitt 2.2 a dieses Kapitels). Gegebenenfalls einen Beschluss des *board of directors* fassen und der PIPC binnen sechs Monaten anzeigen (Abschnitt 2.2 b dieses Kapitels).
- Rechtsgrundlage je Verarbeitungshandlung (*processing*) zuordnen. Der PIPA kennt getrennte Tatbestände für Erhebung und Nutzung, Weitergabe, Beauftragung und Auslandsübermittlung. Nutzt der Konzern sein europäisches Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten für die koreanische Einheit, ist jeder Eintrag am PIPA zu prüfen, und Einträge, die auf einem berechtigten Interesse beruhen, sind neu zu bewerten (Abschnitt 3.1 dieses Kapitels).
- Auslandsübermittlungen in zwei Schritten prüfen, nämlich (i) die Voraussetzungen für den Grenzübertritt und (ii) die Rechtsgrundlage für Weitergabe oder Beauftragung (Abschnitt 5.1 dieses Kapitels). Für die Europäische Union kann der erste Schritt durch die Anerkennung erfüllt werden, für die Schweiz und andere Drittstaaten greift die Anerkennung jedoch nicht (Abschnitte 5.2 und 5.3 dieses Kapitels). Schon der Zugriff der Zentrale auf *personal information* zählt als Auslandsübermittlung.
- Übermittlungen aus der Europäischen Union können auf den Angemessenheitsbeschluss gestützt werden. Personenbezogene Daten dürfen ohne Standardvertragsklauseln aus der Europäischen Union an die koreanische Einheit fließen, doch muss die koreanische Einheit die *data subjects* in der Regel binnen eines Monats über die Übermittlung unterrichten (Abschnitt 5.2 dieses Kapitels).
- *Resident registration numbers* lokalisieren und mit besonderer Sorgfalt verwalten. Alle Systeme einschließlich Auswertungen, Backups und Testumgebungen durchsuchen und die *resident registration number* vor jeder Übermittlung entfernen (Abschnitt 3.3 dieses Kapitels).

- Aufbewahrungs- und Löschfristen technisch durchsetzen. Ein Altbestand nicht mehr erforderlicher *personal information* begründet einen eigenständigen Verstoß (Abschnitt 6.3 dieses Kapitels).
- Vorfallprozess zweigleisig aufsetzen. Benachrichtigung (*notification*) der *data subjects* ohne Schwellenwert, einschließlich der Personen ohne Kundenbeziehung, und Meldung (*report*) an die PIPC oberhalb der maßgeblichen Schwellenwerte, beides binnen 72 Stunden (Abschnitt 6.2 dieses Kapitels).
- Sicherheitsmaßnahmen und Investitionen laufend dokumentieren. Die Dokumentation kann das umsatzbezogene Bußgeld (*penalty surcharge*) mindern und die Exkulpation von der Unternehmensgeldstrafe (*criminal fine*) ermöglichen (Abschnitte 6.1, 7.2 und 7.3 dieses Kapitels).
- Versicherung oder Rücklagen prüfen. Die Pflicht gilt für einen *personal information controller* mit einem Umsatz von KRW 1 Mrd. oder mehr im vorangegangenen Geschäftsjahr und 10.000 oder mehr gespeicherten *data subjects*, wobei seine eigenen Beschäftigten nicht mitgezählt werden. Eine von der Muttergesellschaft abgeschlossene Haftpflichtversicherung erfüllt die Pflicht nur, wenn sie die koreanische Einheit abdeckt (Abschnitt 6.4 dieses Kapitels).
- Verträge mit koreanischen *outsourcees* anpassen. Gesetzliche Mindestinhalte, ein Zustimmungsvorbehalt für die Weitervergabe, laufende Offenlegung und ein eigener *privacy officer* des *outsourcee* sollten umgesetzt werden (Abschnitte 2.1 und 2.2 b dieses Kapitels).

Unternehmen, die die DSGVO bereits umgesetzt haben, könnten die Anforderungen des PIPA an Rechtsgrundlagen, Rechte der *data subjects* und Sicherheitsmaßnahmen weitgehend erfüllen. Der koreanische Teil ihres Programms zum Schutz von *personal information* muss daher nicht immer zwingend ein gesondertes Programm sein. Der koreanische Teil kann eine auf die Anforderungen des PIPA zugeschnittene Ergänzung des bestehenden Programms sein. Bei der Umsetzung dieser Punkte und für alle dabei aufkommenden Fragen wird dringend empfohlen, einen in Korea zugelassenen Rechtsanwalt einer hinreichend spezialisierten Kanzlei hinzuzuziehen.



FÜR SIE DORT, FÜR SIE DA.

AUSSENWIRTSCHAFT AUSTRIA
EINE WELTWEITE ERFOLGSGESCHICHTE

Die AUSSENWIRTSCHAFT AUSTRIA – mit ihrem weltweiten Netzwerk von rund 100 Büros in über 70 Ländern – ist als Teil der Wirtschaftskammer Österreich die Internationalisierungs- und Innovationsagentur der österreichischen Wirtschaft.

Sie brauchen Unterstützung oder haben Fragen zum südkoreanischen Markt?
Unser Service, Ihr Nutzen!

AußenwirtschaftsCenter Seoul
Austrian Embassy - Commercial Section
21/F Kyobo Building, 1-1, Jongno, 1-ga, Jongno-gu
03154 Seoul
Korea, Republik (Süd)
T +82 2 7327330
E seoul@wko.at
W wko.at/aussenwirtschaft/kr

Die Leistungen der AUSSENWIRTSCHAFT AUSTRIA:

Internationalisierung, Innovation und Information – das ist die DNA der AUSSENWIRTSCHAFT AUSTRIA. Wir erkennen globale Trends frühzeitig, schaffen Orientierung und öffnen Türen zu Märkten auf der ganzen Welt. Mit unserem internationalen Netzwerk erhalten Sie die richtigen Kontakte, fundierte Beratung und persönliche Unterstützung – von der ersten Geschäftsidee bis zur erfolgreichen Umsetzung.
Unser gemeinsamer Erfolg: Wenn Ihr Unternehmen weltweit einen Schritt voraus ist!

- Information & Expertise
- Geschäftskontakte & Beratung
- Innovation & Trends
- Veranstaltungen & Messen
- Förderung & Finanzierung
- Ansprech¬partner:innen

wko.at/aussenwirtschaft/services

WKO
AUSSENWIRTSCHAFT AUSTRIA

IX. Personal

1. Einführung

Der wirtschaftliche Erfolg eines Unternehmens hängt in erheblichem Maße von der Qualität seiner Mitarbeiter ab. Das gilt in jedem Land, umso mehr aber im Auslandsgeschäft und beim Eintritt in den koreanischen Markt. Schon im Heimatmarkt ist die Suche nach geeigneten Fach- und Führungskräften anspruchsvoll. In Korea bewegen sich Unternehmen zudem in einem fremden sprachlichen und rechtlichen Umfeld und auf einem Arbeitsmarkt, der von eigenen kulturellen, demografischen und generationsspezifischen Besonderheiten geprägt ist.

Die Suche nach qualifiziertem Personal in Korea kann deshalb nicht denselben Maßstäben folgen, die im deutschsprachigen Raum selbstverständlich erscheinen. Korea durchläuft zugleich einen tiefgreifenden Strukturwandel: eine alternde Gesellschaft, eine schrumpfende Zahl junger Arbeitskräfte, Fachkräftemangel in bestimmten Bereichen, veränderte Erwartungen jüngerer Generationen und eine spürbare Verschiebung des Kräfteverhältnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zugunsten der Kandidaten. Die folgenden Abschnitte stellen diese Entwicklungen in ihren gesellschaftlichen, demografischen, generationsspezifischen und rechtlichen Zusammenhang und zeigen, was daraus für die praktische Personalgewinnung folgt.

Gerade ausländische Unternehmen unterschätzen häufig, dass sich Korea nicht mehr in derselben Arbeitsmarktlage befindet wie vor zehn oder zwanzig Jahren. Recruiting in Korea erfordert heute ein Verständnis der traditionellen Strukturen und zugleich der Dynamik eines sich rasch wandelnden und zunehmend regulierten Arbeitsmarkts. Andernfalls drohen Fehlbesetzungen, überzogene Erwartungen und handfeste rechtliche Risiken (Abschnitte 6.1 und 7.1 dieses Kapitels).

2. Gesellschaftlicher Kontext und Arbeitskultur im Wandel

Die koreanische Arbeitswelt lässt sich nicht losgelöst von der historischen und gesellschaftlichen Entwicklung des Landes verstehen. Korea wurde im 20.

Jahrhundert von außergewöhnlich einschneidenden Umbrüchen geprägt: der japanischen Kolonialherrschaft, der Teilung des Landes, dem Koreakrieg von 1950 bis 1953 und dem anschließenden Wiederaufbau einer weitgehend zerstörten Infrastruktur. Die Wiederaufbaugeneration legte mit enormem persönlichem Einsatz und einem stark kollektiven Pflichtbewusstsein das Fundament für das heutige Korea. Diese Erfahrung prägt das Selbstverständnis vieler älterer Arbeitnehmergenerationen bis heute.

Hinzu kommt der konfuzianische Einfluss, der in Korea trotz Modernisierung und Globalisierung spürbar bleibt, insbesondere mit Blick auf Hierarchie, Respekt, Loyalität und Altersordnung. Traditionell orientiert sich dieses Denken an fünf menschlichen Grundbeziehungen: zwischen Herrscher und Untertan, Vater und Sohn, Ehemann und Ehefrau, Älterem und Jüngerem sowie zwischen Freunden. Jede dieser Beziehungen kennt eine eigene, klar definierte Hierarchie und wechselseitige Pflichten. Im modernen Unternehmenskontext lässt sich die Beziehung zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter, aber auch zwischen einem ausländischen Arbeitgeber und einer koreanischen Belegschaft auf dieses Muster übertragen. Vorgesetzte werden traditionell als Autoritätspersonen wahrgenommen, denen gegenüber jüngere oder rangniedrigere Mitarbeiter Zurückhaltung zeigen und Konfrontationen vermeiden.

Zugleich ist diese Arbeitskultur in einem tiefgreifenden Wandel begriffen. Jüngere Generationen, die seit den 2010er-Jahren in den Arbeitsmarkt eintreten, haben Korea als hoch entwickelte, digitalisierte Gesellschaft erlebt und nicht als armes, existenziell bedrohtes Land. Beruflicher Erfolg bleibt wichtig, ist aber nicht mehr zwangsläufig mit derselben Opferbereitschaft und derselben Selbstverständlichkeit verbunden wie bei älteren Generationen. Wie sich dieses Spannungsverhältnis zwischen traditioneller Arbeitskultur und modernen Wertvorstellungen am Arbeitsmarkt konkret auswirkt, untersuchen die Abschnitte 3 und 4 dieses Kapitels.

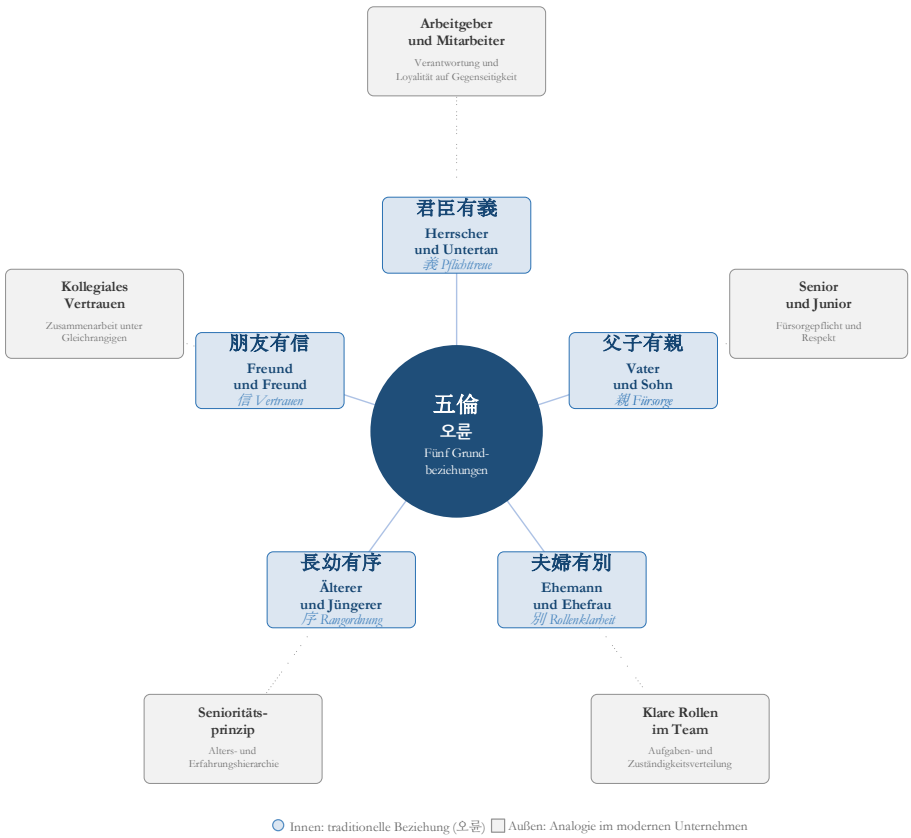


Schaubild: Die fünf menschlichen Grundbeziehungen des Konfuzianismus im Verhältnis zum ausländischen Arbeitgeber

3. Alterung und demografischer Strukturwandel

Zu den zentralen Veränderungen auf dem koreanischen Arbeitsmarkt gehört die rasch fortschreitende demografische Alterung. Korea hat die niedrigste Geburtenrate aller OECD-Staaten. Die zusammengefasste Geburtenziffer lag 2023 bei 0,72 Kindern je Frau, stieg 2024 mit 0,75 erstmals seit neun Jahren an und erreichte 2025 einen Wert von 0,80. Für Unternehmen wirkt sich diese Entwicklung auf die Gesamtzahl der verfügbaren Arbeitskräfte ebenso aus wie auf die Zusammensetzung der Belegschaften, die Dynamik der Personalgewinnung, die Lohnstrukturen und die Frage, welche Kompetenzen in welchem Umfang am Markt verfügbar sind.

Für viele Unternehmen war Korea lange ein Markt mit einem großen und disziplinierten Arbeitskräfteangebot. Dieses Bild trifft heute nur noch eingeschränkt zu. In vielen Bereichen schrumpfen die nachrückenden jüngeren Jahrgänge, während der Anteil älterer Arbeitskräfte steigt. Dadurch nimmt der Wettbewerb um qualifizierte junge Talente zu, die faktische Verweildauer älterer Mitarbeiter in den Organisationen verlängert sich, und Themen wie Wissenstransfer, Nachfolgeplanung und altersgemischte Teams gewinnen an Bedeutung. In bestimmten Branchen und Funktionen verschärft sich zugleich der Fachkräftemangel.

Die Alterung ist damit ein strategischer Faktor für die Personalführung. Unternehmen müssen zunehmend damit rechnen, dass sich offene Stellen nicht mehr allein durch externe Personalgewinnung in der gewohnten Geschwindigkeit besetzen lassen, und stattdessen in Schulungen, interne Entwicklung und Mitarbeiterbindung investieren. Für ausländische Unternehmen bedeutet das zusätzlich, auf einem ohnehin umkämpften Markt mit lokalen Großunternehmen und etablierten Arbeitgebermarken um eine schrumpfende Zahl geeigneter Kandidaten zu konkurrieren (zur praktischen Personalgewinnung Abschnitt 6 dieses Kapitels).

> **Praxistipp:** Ein Personalplan für Korea sollte die demografische Entwicklung als dauerhaften Faktor einpreisen. Realistische Erwartungen an die Besetzungsdauer, ein Budget für Mitarbeiterbindung und eine aktive Nachfolgeplanung sind in Korea heute Grundvoraussetzungen.

4. Generation Z und neue Jahrgänge am Arbeitsmarkt

Besonders deutlich wird der Wandel mit dem Eintritt neuer Arbeitnehmergenerationen. Die Generation Z unterscheidet sich in Korea in mehrfacher Hinsicht von früheren Jahrgängen. Nicht jeder Angehörige dieser Altersgruppe passt ins Schema, doch lassen sich vier strukturelle Muster erkennen, die für Arbeitgeber erheblich ins Gewicht fallen.

Erstens verliert die langfristige Loyalität zum Unternehmen an Selbstverständlichkeit. Für viele ältere Generationen war der Eintritt in ein angesehenes Unternehmen ein Lebensmodell, das Einkommen, Status und Sicherheit versprach. Jüngere Jahrgänge betrachten das Arbeitsverhältnis nüchterner und

transaktionaler und wechseln eher den Arbeitgeber, wenn Entwicklungsmöglichkeiten fehlen oder die Arbeitsbelastung als unverhältnismäßig empfunden wird.

Zweitens ist die Orientierung an der Work-Life-Balance stärker ausgeprägt. Junge koreanische Arbeitskräfte erwarten anspruchsvolle Arbeit, die mit ihrem Privatleben und ihrer psychischen Belastbarkeit vereinbar bleibt. Für viele Unternehmen, deren Führungsmodelle noch aus einer Zeit stammen, in der Präsenz und Durchhaltevermögen stärker gewichtet wurden als individuelle Grenzen, ist das eine erhebliche Umstellung.

Drittens erwarten jüngere Jahrgänge häufiger eine nachvollziehbare Rollenbeschreibung, unmittelbare Rückmeldung und erkennbare Entwicklungsperspektiven. Unklare Zuständigkeiten, lange Entscheidungswege oder bloß unausgesprochene Erwartungen werden weniger bereitwillig hingenommen. Ausländische Unternehmen können darin eine Chance sehen, weil sie häufig über klarere Strukturen und eine transparentere Kommunikation verfügen. Das setzt voraus, dass die lokale Organisation einlöst, was im Recruiting versprochen wird, zumal das koreanische Recht an solche Versprechen rechtliche Anforderungen knüpft (Abschnitt 6.1 dieses Kapitels).

Viertens verändert sich auch das Verhältnis zur Hierarchie. Autorität bemisst sich heute stärker an fachlicher Kompetenz, Führungsqualität und Fairness als an der formalen Position. Unternehmen, die sich allein auf ihre hierarchische Stellung verlassen, ohne inhaltlich zu überzeugen, stoßen bei jüngeren Mitarbeitern schneller an ihre Grenzen.

5. Bildung und neue Erwartungen

Korea verfügt nach wie vor über eines der leistungsstärksten Bildungssysteme der Welt, erzielt in internationalen Vergleichsstudien wie PISA regelmäßig hervorragende Ergebnisse, und akademische Abschlüsse genießen weiterhin hohes gesellschaftliches Ansehen. Das löst allerdings nicht alle Probleme des Arbeitsmarkts.

Zwischen formaler Qualifikation und praktischer Einsetzbarkeit besteht eine Diskrepanz. Viele junge Arbeitskräfte verfügen über hervorragende Abschlüsse, aber nicht immer über entsprechende Praxiserfahrung. Zugleich zeigt sich in Teilen des Arbeitsmarkts eine Art Überqualifikation. Die Zahl formal

hoch gebildeter Kandidaten ist groß, während die Zahl attraktiver Einstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten begrenzt ist. Das führt zu Erwartungslücken. Viele Absolventen erwarten eine gute Vergütung, anspruchsvolle Aufgaben und klare Karrierewege, treffen aber auf Unternehmen, die eine lange Bewährungsphase und eine hohe Anpassungsbereitschaft voraussetzen.

Auch bei den Fremdsprachen ist das Bild gemischt. Koreanische Familien und der Bildungsmarkt investieren erheblich in Englisch und internationale Bildung, doch klafft häufig eine Lücke zwischen formalen Sprachkenntnissen und belastbarer Kommunikationsfähigkeit im Arbeitsalltag, insbesondere in Verhandlungs-, Führungs- oder Schnittstellenfunktionen. Ausländische Unternehmen sollten akademische Qualifikation, Sprachkompetenz und praktische Arbeitsfähigkeit daher sorgfältig und getrennt bewerten und bei jüngeren Kandidaten weniger auf Zeugnisse achten als auf Lernfähigkeit, kommunikative Reife und Anpassungsfähigkeit.

6. Personalgewinnung unter veränderten Marktbedingungen

Die beschriebenen Veränderungen führen zu einer neuen Realität der Personalgewinnung (im Folgenden auch „Recruiting“). Personalgewinnung ist in Korea heute ein aktiver Wettbewerb um Kandidaten, für den es nicht mehr genügt, eine Anzeige zu schalten und Lebensläufe zu sammeln. Der Markt ist leistungsstark, anspruchsvoll und strukturell angespannt (Abschnitte 3 und 4 dieses Kapitels).

Ausländische Unternehmen müssen sich gegen große koreanische Arbeitgeber mit starken Marken, hoher Stabilität und gesellschaftlichem Ansehen behaupten und zugleich glaubwürdig vermitteln, warum ein ausländisches Unternehmen die attraktivere Wahl sein sollte. Arbeitsplatzsicherheit allein zählt als Argument heute weit weniger als früher. Es kommt auf Entwicklungsmöglichkeiten, Unternehmenskultur, internationale Perspektive und die tatsächliche Qualität des Arbeitsumfelds an. Auch das Verhalten der Kandidaten hat sich verändert. Attraktive Kandidaten handeln selektiver, vergleichen Angebote genauer und erwarten schnellere Prozesse. Lange interne Abstimmungsprozesse oder widersprüchliche Signale zwischen Stammhaus und lokaler Einheit führen dazu, dass gute Kandidaten abspringen, bevor überhaupt ein Angebot auf dem Tisch liegt.

6.1 Der rechtliche Rahmen für Stellenanzeigen

In Korea muss ein Arbeitgeber halten, was seine Stellenanzeige verspricht. Der *Fair Hiring Procedure Act*, der für Betriebe mit mindestens 30 regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmern gilt, verbietet es Arbeitgebern, die in der Stellenanzeige genannten Bedingungen ohne sachlichen Grund zum Nachteil der Bewerber zu ändern, und ebenso, die in der Anzeige genannten Arbeitsbedingungen nach erfolgter Einstellung zum Nachteil des eingestellten Arbeitnehmers zu ändern. **In der Praxis bedeutet das: Gehaltsbestandteile, Boni, Urlaubstage, Zusatzleistungen oder sonstige Vorteile, die in der Stellenausschreibung beworben werden, müssen sich im späteren Arbeitsvertrag wiederfinden**. Für Verstöße droht ein Bußgeld von bis zu KRW 5 Mio. Unabhängig von der Unternehmensgröße ist es zudem eine Straftat, in einer Stellenanzeige Arbeitsbedingungen anzugeben, die erheblich von den tatsächlich angebotenen abweichen.

Diese Vorgabe ist mit dem *Labor Standards Act* (LSA) verzahnt, der Arbeitgeber verpflichtet, bei Abschluss des Arbeitsvertrags die zentralen Arbeitsbedingungen anzugeben, nämlich Vergütung, Arbeitszeit, Ruhetage, Jahresurlaub, Arbeitsort und Aufgaben, und einen schriftlichen Nachweis über Vergütung, Arbeitszeit, Ruhetage und Jahresurlaub auszuhändigen. Stellenanzeige und Arbeitsvertrag müssen deshalb von Anfang an widerspruchsfrei gestaltet werden. Spätere Abweichungen beschädigen das Vertrauen des Kandidaten und sind zugleich ein eigenständiges Compliance-Risiko.

Darüber hinaus beschränkt der *Fair Hiring Procedure Act* den Inhalt der Bewerbungsunterlagen und den Ablauf des Auswahlverfahrens. Seit der Änderung von 2019 (der „*Blind-Hiring*-Änderung“) dürfen Arbeitgeber von Bewerbern keine Angaben verlangen, die für die Stelle nicht erforderlich sind, etwa zu Körpergröße und Gewicht, Herkunftsregion, Familienstand und Vermögen oder zu Bildungsstand, Beruf und Vermögen von Verwandten in gerader Linie und Geschwistern. Arbeitgeber müssen Bewerber außerdem über den Zeitplan und Verzögerungen im Auswahlprozess informieren und dürfen ihnen die Kosten des Auswahlverfahrens grundsätzlich nicht auferlegen. Für das Verlangen unzulässiger Angaben droht ein Bußgeld von bis zu KRW 5 Mio. Dieselbe Änderung verbietet die unzulässige Einflussnahme auf Einstellungsentscheidungen sowie die Annahme oder Gewährung von Vorteilen im Zusammenhang mit einer Einstellung. Hierfür droht ein Bußgeld von bis zu KRW 30 Mio.

> **Praxistipp:** Stellenanzeigen sollten vor der Veröffentlichung auch rechtlich freigegeben werden, insbesondere mit Blick auf die Laufzeit des Arbeitsverhältnisses, Gehaltsbänder, Bonusregelungen und sonstige Zusatzleistungen. Was dort steht, prägt die Erwartungen des Kandidaten und wird im Streitfall zum Maßstab für den Arbeitsvertrag.

6.2 Einsatz von Personalvermittlern und Headhuntern

Viele ausländische Unternehmen setzen beim Markteintritt auf lokale Personalvermittler oder Headhunter. Auch das ist in Korea reguliert. Nach dem *Employment Security Act* bedarf die entgeltliche Arbeitsvermittlung der Registrierung bei der zuständigen Kommunalverwaltung, bei Auslandsvermittlung beim *Ministry of Employment and Labor*. Anbieter müssen unter anderem eine der vorgeschriebenen beruflichen Qualifikationen besitzen, und eine juristische Person muss zusätzlich über ein eingezahltes Kapital von mindestens KRW 50 Mio. und mindestens zwei Organmitglieder mit solchen Qualifikationen verfügen. Unternehmen ist zu raten, die Registrierung eines Personalvermittlers vor dessen Beauftragung zu prüfen. Entgeltliche Vermittlung ohne Registrierung ist eine Straftat des Personalvermittlers, und eine fehlende Registrierung ist zudem ein Indiz für mangelnde Professionalität des Dienstleisters selbst.

7. Vorstellungsgespräch und Auswahlprozess im Generationenwandel

Die beschriebenen Entwicklungen sind im Vorstellungsgespräch selbst spürbar. Koreanische Kandidaten bringen nach wie vor kulturell geprägte Zurückhaltung und ein hohes Maß an formaler Höflichkeit mit. Gerade diese Zurückhaltung deuten ausländische Interviewer gelegentlich fälschlich als Unsicherheit oder mangelnde Kompetenz, obwohl sie kulturell bedingt ist. Zugleich erwarten jüngere Bewerber (Abschnitt 4 dieses Kapitels) ein strukturiertes, professionelles und inhaltlich klares Gespräch: Welche konkrete Aufgabe ist zu erfüllen, welche Entwicklungsperspektiven gibt es, wie sieht die Unternehmenskultur aus, wie werden Entscheidungen getroffen?

Die Anforderungen an den Interviewprozess steigen entsprechend. Über die fachliche Eignung hinaus muss das Unternehmen vermitteln, wofür es steht und was es bieten kann. Das sollte ehrlich und realistisch geschehen, denn Kandidaten erkennen übertriebene Versprechen schnell, und solche Versprechen

beschädigen die Glaubwürdigkeit. Kulturell bleibt es sinnvoll, Gespräche aktiv zu strukturieren und einen klaren Rahmen vorzugeben. Jüngere Kandidaten erwarten zusätzlich einen substanziellen Dialog auf Augenhöhe, weil auch sie das Gespräch nutzen, um den Arbeitgeber zu beurteilen. Unternehmen, die zeitnah, klar und respektvoll kommunizieren, haben in diesem Umfeld einen deutlichen Vorteil.

7.1 Rechtliche Grenzen im Auswahlprozess

Die in Abschnitt 6.1 dieses Kapitels dargestellten Vorgaben reichen unmittelbar in das Vorstellungsgespräch hinein. Der Arbeitgeber darf in den Bewerbungsunterlagen keine Angaben zu Körpergröße und Gewicht, Familienvermögen, Beruf der Eltern oder vergleichbaren Merkmalen verlangen, die für die Stelle nicht erforderlich sind. Beim Recruiting und bei der Einstellung darf er zudem keine für die Stelle nicht erforderlichen körperlichen Voraussetzungen wie Aussehen, Körpergröße oder Gewicht festlegen und nicht verlangen, dass Bewerber unverheiratet sind. Interviewer aus dem Stammhaus, die mit den in ihrem Heimatmarkt üblichen Interviewfragen nach Korea reisen, sollten diese Grenzen kennen. Erfolglose Bewerber können außerdem die Rückgabe der von ihnen eingereichten Bewerbungsunterlagen verlangen.

Für die im Auswahlprozess erhobenen personenbezogenen Informationen, also Lebensläufe, Zeugnisse und gegebenenfalls Referenzprüfungen oder Hintergrundüberprüfungen, gilt der *Personal Information Protection Act* (PIPA). Daten, die für Maßnahmen erforderlich sind, die auf Anfrage des Bewerbers im Zuge des Abschlusses des Arbeitsvertrags erfolgen, dürfen ohne Einwilligung erhoben und genutzt werden. Strafregisterdaten sind sensible Daten und dürfen nur mit gesonderter Einwilligung oder auf gesetzlicher Grundlage verarbeitet werden. Arbeitgeber dürfen Strafregisterdaten zudem nur einholen, wenn ein Gesetz eine solche Überprüfung vorsieht, und die Einholung zu anderen Zwecken ist eine Straftat. Bonitätsprüfungen richten sich nach dem *Credit Information Use and Protection Act*. Unternehmen, die im Auswahlprozess über die üblichen Bewerbungsunterlagen hinausgehen wollen, sollten dies vorab datenschutzrechtlich absichern, statt sich auf in ihrem Heimatmarkt übliche Praktiken zu verlassen (Kapitel VIII (Koreanisches Datenschutzrecht), Abschnitte 3.1 und 3.2).

8. Die Rolle von Expatriates im veränderten Arbeitsmarkt

Vor diesem Hintergrund verändert sich auch die Rolle der Expatriates. Früher standen häufig Steuerung, Kontrolle, Wissenstransfer und eine direkte Anbindung an das Stammhaus im Vordergrund. Diese Funktionen bleiben wichtig. Hinzu kommt nun eine weitere Aufgabe, nämlich in einem sich wandelnden Arbeitsmarkt als kultureller Brückenbauer zu wirken.

Gerade gegenüber jüngeren koreanischen Mitarbeitern genügt es nicht mehr, fachlich kompetent und loyal zum Stammhaus zu sein. Expatriates müssen flexibler führen, transparent kommunizieren und eher als Coach denn ausschließlich hierarchisch auftreten. Damit bewegen sie sich selbst in einem Spannungsfeld zwischen den Interessen des Stammhauses und den Erwartungen eines Marktes, der andere Vorstellungen von Führung, Motivation und Bindung entwickelt hat. Ein gut ausgewählter und gut vorbereiteter Expatriate kann Stabilität und internationale Unternehmenskultur vermitteln und zugleich lokale Teams zusammenhalten. Umgekehrt trägt ein ungeeignet eingesetzter Expatriate, der an überholten Führungsbildern festhält, zu Reibungen, Fluktuation und Demotivation bei. Der Einsatz von Expatriates setzt heute daher eine fachliche, kulturelle und generationensensible Eignung voraus.

8.1 Aufenthaltstitel für ausländische Fach- und Führungskräfte

Unabhängig von der personalstrategischen Eignung steht und fällt der Einsatz eines Expatriates mit dem richtigen Aufenthaltstitel. Für Fach- und Führungskräfte in einem koreanischen oder einem koreanisch-ausländischen Unternehmen kommt in der Regel das E-7-Visum für Fachkräfte in besonderen Tätigkeiten in Betracht. Es wird vom koreanischen *Ministry of Justice* für einen Katalog anerkannter Berufsbilder erteilt (Anlage 1-2 Nr. 20 *Enforcement Decree zum Immigration Act*). Zu den Voraussetzungen gehören eine der Tätigkeit entsprechende Ausbildung oder Berufserfahrung, ein Mindestgehalt, das regelmäßig angepasst wird, und ein Sponsor-Unternehmen mit nachweisbarem Geschäftsbetrieb in Korea. Selbstsponsoring ist nicht möglich. Für die Entsendung aus dem Stammhaus kommen zusätzlich das D-7- und das D-8-Visum in Betracht. Das D-7-Visum setzt voraus, dass der Arbeitnehmer mindestens ein Jahr für das ausländische Unternehmen tätig war und als unverzichtbare Fachkraft an eine Zweigniederlassung oder eine Repräsentanz in Korea entsandt wird. Das D-8-Visum gilt für unverzichtbare Fachkräfte in Management und Verwaltung oder in Produktion und Technik bei einem Unternehmen mit ausländischer

Kapitalbeteiligung nach dem *Foreign Investment Promotion Act*, ausgenommen in Korea eingestellte Personen. Zum *Foreign Investment Promotion Act* siehe Kapitel V (Präsenz in Korea), Abschnitt 2.3.5. Da die Voraussetzungen im Einzelfall vom konkreten Berufsbild, von der Gesellschaftsform und von der Gehaltsstruktur abhängen, sollte die Visumsplanung so früh wie möglich mit spezialisierter Beratung abgestimmt werden, idealerweise parallel zur Personalplanung und nicht erst nach der Auswahl des Kandidaten.

9. Die typischen Fehler in der Praxis

In der Praxis scheitert das Recruiting meist an Faktoren, die das Unternehmen selbst in der Hand hat, vor allem an unklaren Anforderungen, langsamen Prozessen und mangelnder Anpassung an den Markt. Zehn Fehler treten besonders häufig auf:

- Unklare Rolle
- Unrealistische Erwartungen
- Zu langsamer Prozess
- Schwache Arbeitgeberbotschaft
- Kulturelle Fehlinterpretation
- Fokus auf den Lebenslauf statt auf die Leistung
- Zu viele Entscheider
- Die Suche nach Perfektion
- Ein unattraktives oder rechtlich widersprüchliches Angebot
- Fehlende Einarbeitung

9.1 Der erste Fehler passiert vor der Suche

Der Prozess beginnt oft falsch. Rollen sind vage definiert, Anforderungen widersprüchlich und Prioritäten ungeklärt. Zugleich werden Erwartungen formuliert, die der Markt nicht hergibt, etwa erstklassige Kandidaten zu unterdurchschnittlichen Gehältern. Hinzu kommt eine fehlende interne Abstimmung. Ist sich die Geschäftsleitung nicht einig, wird der gesamte Prozess uneinheitlich, langsam und letztlich ineffektiv.

Folge: Es entsteht der falsche Kandidatenpool, und der Prozess ist von Beginn an verloren.

9.2 Zu langsam = verloren

Gute Kandidaten sind in Korea schnell vergeben. Viele Unternehmen reagieren zu spät, lassen zwischen den Gesprächsrunden Wochen verstreichen oder entscheiden erst nach endloser Abstimmung, während Wettbewerber schneller handeln und die besten Kandidaten gewinnen.

Folge: Bei einem langsamen Prozess gehen die besten Kandidaten an schnellere Wettbewerber verloren.

9.3 Schlechte Interviews führen zu schlechten Entscheidungen

Unstrukturierte Interviews gehören zu den größten Risikofaktoren. Ohne klare Bewertungskriterien wird nach Bauchgefühl entschieden, was im Recruiting regelmäßig zu Fehlentscheidungen führt. Im internationalen Kontext kommt die Fehlinterpretation von Verhalten hinzu. Zurückhaltung wird häufig als Unsicherheit oder mangelnde Kompetenz gedeutet, obwohl sie kulturell bedingt ist (Abschnitt 7 dieses Kapitels). Zugleich wird der Lebenslauf überbewertet, obwohl Prestige kein Ersatz für Können ist.

Folge: Gute Kandidaten werden übersehen, ungeeignete eingestellt.

9.4 Schwache Arbeitgeberbotschaft = kein Interesse

Viele Unternehmen erwarten, dass Kandidaten sie „von selbst attraktiv" finden, was nicht mehr funktioniert. Ein Unternehmen, das nicht klar kommuniziert, warum ein Kandidat wechseln sollte, verliert ihn. Unklare Rollen, fehlende Entwicklungsperspektiven oder eine intransparente Vergütung zerstören das Vertrauen sofort. Besonders kritisch ist das bei der in Abschnitt 4 dieses Kapitels beschriebenen jüngeren Generation, die Klarheit, Tempo und eine funktionierende Arbeitskultur erwartet.

Folge: Gute Kandidaten springen ab, oft schon früh im Prozess.

9.5 Der Entscheidungsprozess ist zu kompliziert

Bei zu vielen Entscheidern, zu vielen Meinungen und zu wenig Verantwortung dauern Entscheidungen zu lange oder werden verwässert. Parallel dazu suchen viele Unternehmen den „perfekten Kandidaten", ein Profil, das es in der Realität nicht gibt.

Folge: Stellen bleiben unbesetzt, während sich der Markt weiterbewegt.

9.6 Das Angebot kommt zu spät, ist zu schwach oder hält nicht, was die Anzeige versprochen hat

Selbst wenn bis dahin alles funktioniert, scheitert es oft am letzten Schritt. Angebote sind nicht wettbewerbsfähig, kommen zu spät oder berücksichtigen die tatsächlichen Erwartungen des Kandidaten nicht. Ein in der Praxis unterschätzter Sonderfall betrifft die in Abschnitt 6.1 dieses Kapitels dargestellte Rechtslage. Weicht der Arbeitsvertrag zum Nachteil des Kandidaten von den in der Stellenausschreibung beworbenen Bedingungen ab, ist das ein Vertrauensbruch und zugleich ein eigenständiges rechtliches Risiko (Art. 4 Abs. 3 *Fair Hiring Procedure Act*).

Folge: Der Kandidat entscheidet sich anderweitig, und/oder das Unternehmen setzt sich zusätzlich einem Compliance-Risiko aus.

9.7 Der größte Fehler passiert nach der Einstellung

Eine schlechte Einarbeitung gehört zu den teuersten Fehlern überhaupt. Werden neue Mitarbeiter nicht integriert oder entspricht die Realität nicht den Versprechungen, kündigen sie schnell, besonders in einem Markt mit hoher Nachfrage nach Talenten und bei jüngeren Generationen, die weit weniger bereit sind, schlechte Bedingungen hinzunehmen.

Folge: hohe Fluktuation, verlorene Zeit, doppelte Kosten.

9.8 Warum diese Fehler in Korea besonders teuer sind

Die beschriebenen Fehler sind nicht spezifisch koreanisch. Sie wirken sich hier jedoch besonders stark aus, weil sie auf einen Markt im grundlegenden Wandel treffen, mit einer schrumpfenden und alternden Erwerbsbevölkerung, anspruchsvolleren und weniger loyalen jüngeren Generationen, starken koreanischen Wettbewerbern um dieselben Kandidaten und einem Wahrnehmungsproblem vieler ausländischer Unternehmen, die als weniger bekannt und weniger stabil gelten. Ohne klare Positionierung verliert man in diesem Umfeld den Wettbewerb um Talente.

Recruiting ist damit ein Wettbewerb, wirtschaftlich wie rechtlich. Ein Unternehmen, das unklar, langsam oder unattraktiv auftritt, verliert ihn selbst in einem an sich guten Markt.

10. Gesamtbewertung

Der koreanische Arbeitsmarkt befindet sich in einem tiefgreifenden Strukturwandel. Traditionelle Stärken wie Disziplin, Bildungsorientierung, Leistungsbereitschaft und institutionelle Stabilität bestehen fort. Sie werden jedoch zunehmend überlagert von der demografischen Alterung, schrumpfenden jungen Jahrgängen, Fachkräftemangel, veränderten Erwartungen junger Arbeitskräfte und einer Verschiebung hin zu einem Bewerbermarkt, der zugleich rechtlich enger reguliert ist.

Für Unternehmen bedeutet das, dass klassische Recruiting- und Führungsmodelle nicht mehr automatisch genügen. Erfolgreiche Personalarbeit in Korea setzt heute voraus, die fortbestehenden kulturellen und hierarchischen Besonderheiten des Landes zu verstehen, ebenso die Dynamik eines moderneren, individualisierteren und anspruchsvolleren Arbeitsmarkts und den rechtlichen Rahmen, der Stellenanzeige, Auswahlprozess und Arbeitsvertrag von der ersten Ausschreibung an verbindlich miteinander verknüpft.

Der Erfolg auf dem koreanischen Arbeitsmarkt hängt daher weniger von der bloßen Verfügbarkeit von Arbeitskräften ab als von der Fähigkeit eines Unternehmens, sich in einem sich wandelnden Talentmarkt glaubwürdig, professionell, rechtlich sauber und anpassungsfähig zu positionieren. Um in Korea gute Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten, muss ein Unternehmen verstehen, welche Art von Arbeitgeber der Markt heute verlangt und welche Zusagen es rechtlich einhalten muss.

X. Einführung in das koreanische Arbeitsrecht

1. Überblick

Das koreanische Arbeitsrecht ist nach wie vor stark arbeitnehmerschützend geprägt, hat sich in den vergangenen Jahrzehnten aber erheblich weiterentwickelt. Historisch diente es insbesondere dazu, bei vergleichsweise niedrigen Löhnen ein hohes Maß an Arbeitsplatzsicherheit zu gewährleisten. Reformen unter den Regierungen von Kim Dae-jung (1998–2003) und Roh Moo-hyun (2003–2008) haben das Arbeitsrecht stärker an die wirtschaftlichen Realitäten und die internationalen Wettbewerbsbedingungen angepasst. Diese Reformen markierten den Übergang von einem hochgradig starren Schutzsystem zu einem differenzierteren, aber weiterhin arbeitnehmerorientierten Modell.

In den letzten Jahren hat sich der koreanische Arbeitsmarkt durch strukturelle Verschiebungen, den demografischen Wandel und regulatorische Anpassungen weiter verändert. Die Arbeitslosenquote liegt traditionell auf vergleichsweise niedrigem Niveau, während zugleich Themen wie Jugendarbeitslosigkeit, Fachkräftemangel und Arbeitsmarktflexibilität an Bedeutung gewonnen haben. Auch die Beschäftigungsquote ist im internationalen Vergleich moderat, wobei Teilzeit- und atypische Beschäftigungsformen zunehmend relevant werden.

Die Gewerkschaftslandschaft ist offiziell weiterhin fragmentiert, aber institutionell gefestigt und genießt derzeit politische Unterstützung. Eine Vielzahl von Betriebsgewerkschaften vertritt die Interessen der Arbeitnehmer. Die wichtigsten Dachverbände sind die Federation of Korean Trade Unions und die Korean Confederation of Trade Unions, die unterschiedliche politische und strategische Ansätze verfolgen.

Auf Arbeitgeberseite stehen insbesondere die Korea Enterprises Federation und branchenspezifische Organisationen wie die Metal Industry Employers Association. Daneben sind große Wirtschaftsverbände wie die Federation of Korean Industries, die Korea Chamber of Commerce and Industry, die Korea

International Trade Association und die Korea Federation of SMEs zentrale Interessenvertreter der Wirtschaft.

Das koreanische Arbeitsrecht bleibt damit von einem Spannungsverhältnis geprägt. Der hohe Schutzstandard für Arbeitnehmer wird unter der derzeitigen Regierung weiter ausgebaut, während der politische und wirtschaftliche Druck hin zu mehr Flexibilität und Anpassungsfähigkeit im globalen Wettbewerb wächst.

Das koreanische Arbeitsrecht ist ein stark reguliertes, formalisiertes und arbeitnehmerschützendes Rechtsgebiet, das weit über einen privatrechtlichen Austausch „Arbeit gegen Lohn" hinausgeht. Sein Kern ist der *Labor Standards Act* (LSA), den zahlreiche Sondergesetze ergänzen. Das Arbeitsrecht regelt den individuellen Arbeitsvertrag ebenso wie kollektive Arbeitsbeziehungen, Strukturen der betrieblichen Beteiligung, den Schutz vor Diskriminierung, familienbezogene Rechte, den Datenschutz sowie sozialversicherungs- und aufenthaltsrechtliche Fragen.

Für Arbeitgeber sind folgende Strukturmerkmale von besonderer Bedeutung. Erstens sind wesentliche Arbeitsbedingungen entweder gesetzlich zwingend vorgeschrieben oder schriftlich offenzulegen. Zweitens unterliegt die Kündigung eines Arbeitnehmers strengen materiellen und formellen Voraussetzungen, insbesondere dem Erfordernis eines *gerechtfertigten Grundes* (*justifiable cause*, Abschnitt 11.1 dieses Kapitels). Drittens bestehen gesetzliche Ansprüche auf das sogenannte Severance Payment (eine gesetzliche Einmalzahlung beim Austritt, Abschnitt 15 dieses Kapitels), auf Urlaub, auf familienbezogene Freistellungen und auf Sozialversicherungsschutz. Viertens gewinnen kollektive Strukturen, insbesondere Gewerkschaften und der Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Rat (*labor-management council*, Abschnitt 6 dieses Kapitels), ab bestimmten Unternehmensgrößen erheblich an Gewicht. Fünftens entstehen zusätzliche Compliance-Pflichten bei der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer, bei grenzüberschreitender Datenverarbeitung sowie bei Überwachung am Arbeitsplatz oder beim Einsatz von KI-Systemen.

Personalangelegenheiten lassen sich in Korea daher weder vorrangig informell noch allein über die individuelle Vertragsfreiheit steuern. Die Rechtsordnung verlangt eine systemische Compliance-Struktur, die Vertragsdokumentation,

Arbeitszeitmanagement, Lohnabrechnung, Sozialversicherung, Trennungsprozesse, betriebliche Regelwerke, interne Beschwerdestrukturen und, soweit einschlägig, die Compliance in Visums- und Datenschutzfragen zusammenführt. Für 2026 lassen sich drei besonders wichtige Entwicklungslinien erkennen.

Erstens stärkt der sogenannte *Yellow Envelope Act*, eine Änderung des *Trade Union and Labor Relations Adjustment Act* (TULRAA), den Rahmen für Gewerkschaften und Tarifverhandlungen. Wer nicht Partei des Arbeitsvertrags ist, gilt nunmehr als Arbeitgeber, soweit er in der Lage ist, die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer wesentlich und konkret zu kontrollieren und zu bestimmen, etwa ein Hauptunternehmer gegenüber der Belegschaft seiner Subunternehmer. Das Gesetz wurde am 24. August 2025 von der National Assembly verabschiedet, am 9. September 2025 verkündet und ist am 10. März 2026 in Kraft getreten. Zweitens steigen die Arbeitskosten durch Mindestlohnerhöhungen und höhere Sozialversicherungsbeiträge. Drittens werden familienfreundliche Unterstützungsmodelle und flexible Arbeitsformen weiter ausgebaut.

> **Praxistipp:** Angesichts des *Yellow Envelope Act* sollten Unternehmen insbesondere ihre Subunternehmer-, Leiharbeits- und konzerninternen Dienstleistungsstrukturen in Korea überprüfen. Ein Hauptunternehmer, der die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer eines Subunternehmers wesentlich und konkret kontrolliert, etwa durch direkte Weisungen, Schichtplanung oder Sicherheitsvorgaben, kann seit dem 10. März 2026 insoweit als Arbeitgeber gelten und verpflichtet sein, mit der Gewerkschaft dieser Arbeitnehmer Tarifverhandlungen zu führen, ohne selbst Vertragspartei zu sein.



Schaubild: Zeitleiste der aktuellen Reformen im koreanischen Arbeitsrecht (2024–2026)

2. Grundzüge des koreanischen Arbeitsrechts

2.1 Zwingende Mindeststandards

Das koreanische Arbeitsrecht ist 2026 als hochgradig formalisiert, arbeitnehmerschützend und konsequent durchgesetzt zu charakterisieren. Der LSA bildet weiterhin die arbeitsrechtliche Grundnorm und legt Mindeststandards für Löhne, Arbeitszeit und Urlaub fest, die nicht unterschritten werden dürfen. Vertragsbedingungen unterhalb dieser Standards sind insoweit nichtig und werden durch den gesetzlichen Standard ersetzt. Dogmatisch wie praktisch ist dies der Ausgangspunkt des gesamten Systems. Ein Arbeitsvertrag bewegt sich in Korea daher innerhalb gesetzlich vorgegebener Grenzen. Das hat

unmittelbare Folgen für ausländische Unternehmen. Globale Vertragsmuster, Personalhandbücher und Vergütungssysteme lassen sich nicht einfach unverändert für den Einsatz in Korea übernehmen. Sie müssen vorab sorgfältig geprüft werden, um sicherzustellen, dass sie mit den koreanischen Mindeststandards zu Arbeitszeit, Überstunden, Urlaub, Lohnstruktur, Leistungen bei Ausscheiden, Disziplinarmaßnahmen und Kündigungen vereinbar sind. Gerade an dieser Schnittstelle entstehen in der Praxis viele Risiken für ausländische Unternehmen und ihre Tochtergesellschaften.

Der LSA gilt grundsätzlich für Betriebe mit fünf oder mehr regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmern. Dieser Schwellenwert ist praktisch bedeutsam, weil er den Eintritt in das volle Mindestschutzregime markiert. Für kleinere Betriebe gilt nur ein Teil des Gesetzes, darunter die Kündigungsfrist, der Kündigungsschutz nach einer berufsbedingten Verletzung und rund um die Geburt, die Vorschriften über die Lohnzahlung und der bezahlte wöchentliche Ruhetag, nicht aber das Erfordernis eines gerechtfertigten Grundes in Falle einer Kündigung, die Überstundenzuschläge oder der bezahlte Jahresurlaub. Aus Governance-Sicht sollte jede wachsende Korea-Einheit dennoch von Anfang an auf lokaler Ebene ordnungsgemäß aufgestellt werden, statt Personalstrukturen erst „ab fünf“ ernst zu nehmen.

Neben dem LSA sind im Jahr 2026 besonders relevant:

- der *Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act* (im Folgenden *Equal Employment Act*) für Gleichbehandlung, Schwangerschaft sowie Eltern- und Pflegerechte,
- der TULRAA für Gewerkschaften, Tarifverhandlungen und Arbeitsstreitigkeiten,
- der *Personal Information Protection Act* (PIPA) für Arbeitnehmerdaten und Untersuchungen,
- der *Act on the Guarantee of Employees' Retirement Benefits* (im Folgenden *Retirement Benefits Act*) für das Severance Payment, die Betriebsrenten und die damit verbundenen Verbindlichkeiten,
- sowie der *Serious Accidents Punishment Act* (SAPA) im Hinblick auf die Sicherheitspflichten der Geschäftsleitung.

In administrativer Hinsicht sind folgende Stellen von besonderer Bedeutung: das *Ministry of Employment and Labor* (MOEL), das auf den englischsprachigen Seiten zu seiner Politik die Grundprinzipien der Arbeitsstandards und der Arbeitssicherheit darlegt, die *Minimum Wage Commission* für den jährlich festgesetzten Mindestlohn sowie der *National Pension Service* und der *National Health Insurance Service*.

Das koreanische Arbeitsrecht verteilt sich auf zahlreiche Einzelgesetze und kennt kein einheitliches Gesetzbuch.

2.2 Überblick über die zentralen arbeitsrechtlichen Gesetze in Korea (2026)

Die folgende Tabelle gibt einen systematischen Überblick über die wichtigsten arbeitsrechtlichen Gesetze der Republik Korea, gegliedert in fünf Regelungsbereiche: Arbeitsmarkt und Beschäftigungspolitik, Qualifikation und Ausbildung, Grundlagen des Arbeitsrechts, kollektives Arbeitsrecht sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Sie hilft ausländischen Unternehmen mit Präsenz in Korea, die Kerngesetze (insbesondere den LSA, den *Occupational Safety and Health Act* und den SAPA) von Sondergesetzen mit eher mittelbarer Bedeutung zu unterscheiden.

Gesetz (englischer Titel)	Inhalt / Funktion	Praktische Bedeutung für ausländische Unternehmen
Arbeitsmarkt & Beschäftigungspolitik		
Framework Act on Employment Policy	Rahmengesetz für die staatliche Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik	Wichtig für die Einordnung staatlicher Arbeitsmarktmaßnahmen und Fördermechanismen.
Act on the Employment Improvement of Construction Workers	Sonderregeln zur Beschäftigungsförderung und zum Schutz von Bauarbeitern	Vor allem für Bau-, Infrastruktur- und projektbasierte Unternehmen mit lokalem Baustellenpersonal relevant.
Act on Responses to and Support for Changes in Trade Environment	Unterstützung von Unternehmen und ihren Arbeitnehmern, die von Handelsabkommen oder von abrupten Veränderungen des Handelsumfelds betroffen sind	Von mittelbarer Bedeutung für Industrieunternehmen, die mit Strukturwandel oder Verlagerungsfragen konfrontiert sind.

Gesetz (englischer Titel)	Inhalt / Funktion	Praktische Bedeutung für ausländische Unternehmen
Employment Insurance Act	Arbeitslosenversicherung, Beschäftigungsförderung und familienbezogene Leistungen	Zentrales Gesetz für Lohnabrechnung und Personal-Compliance. Relevant für Beiträge, Elternzeit und Unterstützungsleistungen.
Act on the Collection, etc. of Premiums for Employment Insurance and Industrial Accident Compensation Insurance	Erhebung und Verwaltung der Beiträge zur Arbeitslosen- und Unfallversicherung	Wesentlich für die korrekte Beitragszahlung und die Vermeidung von Nachzahlungen und Sanktionen.
Special Act on the Promotion of Youth Employment	Förderung der Jugendbeschäftigung	Relevant für Förderprogramme, Einstellungsanreize und staatliche Beschäftigungsinitiativen.
Act on the Employment of Foreign Workers	Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer und das Arbeitserlaubnissystem	Zentral für Expatriates, Visumsstrukturen, die lokale Beschäftigung ausländischer Fachkräfte und Compliance.
Employment Security Act	Grundstruktur der öffentlichen Arbeitsvermittlung und der Beschäftigungssicherung	Von mittelbarer Relevanz, insbesondere beim Recruiting, bei der Vermittlung und für den regulatorischen Rahmen.
Social Enterprise Promotion Act	Förderung von Sozialunternehmen	Für klassische Konzernstrukturen meist nur am Rande von Bedeutung, für ESG- oder gemeinwohlorientierte Strukturen aber relevant.
Act on the Promotion of Economic Activities and Prevention of Career Interruption of Women	Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen nach einer Erwerbsunterbrechung	Relevant für Diversitäts-, Wiedereinstiegs- und Förderstrategien.
Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act	Gleichbehandlung, Mutterschutz, Elternzeit und Pflegefreistellung, Work-Life-Balance	Sehr hohe Relevanz für Personalrichtlinien, Diskriminierungsschutz, Urlaubs- und Freistellungsmanagement und familienbezogene Ansprüche.

Gesetz (englischer Titel)	Inhalt / Funktion	Praktische Bedeutung für ausländische Unternehmen
Act on Prohibition of Age Discrimination in Employment and Elderly Employment Promotion	Verbot der Altersdiskriminierung und Förderung älterer Arbeitskräfte	Wichtig für Recruiting, Beförderung, Trennung und die Bindung älterer Arbeitnehmer.
Act on the Employment Promotion and Vocational Rehabilitation of Persons with Disabilities	Beschäftigungsförderung und berufliche Rehabilitation von Menschen mit Behinderung	Bedeutsam für Beschäftigungsquoten, Förderprogramme und Diskriminierungsrisiken.
Fair Hiring Procedure Act	Anforderungen an faire Einstellungsverfahren	Wichtig für Recruiting-Prozesse, die Kommunikation mit Bewerbern und die Vermeidung formaler Verstöße bei der Einstellung.
Act on Special Measures for Promotion of Reporting of Employment Insurance and Industrial Accident Compensation Insurance Contractual Relationship Establishment	Förderung der Meldung und Formalisierung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse	Relevant für die Meldedisziplin, die Formalisierung von Beschäftigungsverhältnissen und Prüfungsrisiken.
Act on the Encouragement of Employment of Job Seekers and the Support of Their Livelihood Stability	Unterstützung von Arbeitsuchenden	Von mittelbarer Relevanz, insbesondere im Bereich staatlicher Förderprogramme.
Act on the Employment Improvement of Domestic Workers	Regulierung und Verbesserung der Beschäftigung von Hausangestellten	Für typische Unternehmensstrukturen meist von geringer Relevanz, für bestimmte Dienstleistungsmodelle aber relevant.
Act on Employment Security Support following Industrial Transformation	Unterstützung bei den Beschäftigungsfolgen des industriellen Strukturwandels	Relevant bei Reorganisationen, Standortanpassungen und Transformationsprozessen.

Gesetz (englischer Titel)	Inhalt / Funktion	Praktische Bedeutung für ausländische Unternehmen
Act on Assistance to and Commemorative Programs for Miners, Nurses and Practical Nurses Sent to Germany	Unterstützung und Würdigung der koreanischen Bergleute, Krankenschwestern und Krankenpflegehelferinnen, die von 1963 bis 1977 in Deutschland arbeiteten	Für Unternehmen ohne praktische Relevanz, aber Teil der Geschichte der deutsch-koreanischen Beziehungen.
Qualifikation & Ausbildung		
Vocational Education and Training Promotion Act	Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung	Wichtig für Schulungsprogramme, Qualifizierungsinitiativen und staatliche Fördermöglichkeiten.
National Technical Qualification Act	Technische und berufliche Qualifikationen	Relevant für Tätigkeiten, die formale Qualifikationen oder Zertifikate voraussetzen.
Act on Encouragement of Skilled Crafts	Förderung technischer Fertigkeiten	Bedeutsam für technische Branchen sowie Ausbildungs- oder Förderstrukturen.
Framework Act on Qualifications	Rahmengesetz für Qualifikationssysteme	Vor allem für regulierte Tätigkeiten und das Qualifikationsmanagement relevant.
National Lifelong Vocational Skills Development Act	Lebenslange berufliche Kompetenzentwicklung	Wichtig für Weiterbildungssysteme, Fördermittel und Talententwicklung.
Human Resources Development Service of Korea Act	Rechtsgrundlage des Human Resources Development Service of Korea	Vor allem von mittelbarer Relevanz, etwa bei Programmen und im Verkehr mit der Verwaltung.
Act on Work-Study Combination at Industrial Sites	Verzahnung von Arbeit und Lernen im Unternehmen	Relevant für Ausbildungskooperationen und duale Qualifizierungsmodelle.
Grundlagen des Arbeitsrechts		
Labor Standards Act	Zentrales Grundlagengesetz zu Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit, Löhnen, Kündigung und Urlaub	Höchste Relevanz. Das Gesetz bildet den Kern der gesamten arbeitsrechtlichen Compliance in Korea.

Gesetz (englischer Titel)	Inhalt / Funktion	Praktische Bedeutung für ausländische Unternehmen
Certified Public Labor Attorney Act	Regelung des Berufs der zugelassenen Arbeitsrechtsberater (*certified public labor attorney*)	Relevant für externe Beratung, Verfahren vor Behörden und strategische Personal-Compliance.
Act on the Guarantee of Employees' Retirement Benefits	Abfindung und Betriebsrentenpläne	Sehr wichtig für Austrittskosten, Abfindungspflichten und die betriebliche Altersversorgung.
Framework Act on Labor Welfare	Rahmengesetz zu Wohlfahrts- und Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer	Relevant für Zusatzleistungen, Mitarbeiterwohlfahrt und interne Sozialprogramme.
Wage Claim Guarantee Act	Schutz von Lohnansprüchen, insbesondere in der Insolvenz	Wichtig für Krisensituationen, Haftungsfragen und arbeitsrechtliche Folgeansprüche.
Minimum Wage Act	Gesetzlicher Mindestlohn	Unmittelbarer Einfluss auf Personalkosten, Lohnabrechnung und Compliance-Prüfungen.
Act on the Protection of Fixed-Term and Part-Time Employees	Schutz befristet und in Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer	Wesentlich für flexible Beschäftigungsmodelle und die Vermeidung von Diskriminierungsrisiken.
Act on the Protection, etc. of Temporary Agency Workers	Arbeitnehmerüberlassung / Leiharbeit	Kritisch bei Outsourcing, Personalgestellung und betriebsinterner Untervergabe.
Act on Designation of Essential Work and Protection and Support for Essential Workers	Schutz von Arbeitnehmern in systemrelevanten Bereichen	Vor allem in sensiblen oder systemkritischen Sektoren relevant.
Act on Public Holidays	Gesetzliche Feiertage und ihre arbeitsrechtliche Bedeutung	Wichtig für Arbeitszeitmodelle, Feiertagsvergütung und Schichtplanung.
Kollektives Arbeitsrecht		

Gesetz (englischer Titel)	Inhalt / Funktion	Praktische Bedeutung für ausländische Unternehmen
Economic, Social and Labor Council Act	Rechtsgrundlage des Economic, Social and Labor Council, des dreigliedrigen Gremiums der Sozialpartner	Von mittelbarer Relevanz für arbeitsmarktpolitische Entwicklungen und den sozialen Dialog.
Act on the Designation of Labor Day	Gesetzliche Grundlage des Tages der Arbeit (1. Mai)	Relevant für Feiertags- und Vergütungsfragen.
Act on the Promotion of Employees' Participation and Cooperation	Arbeitnehmerbeteiligung und der Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Rat	Wichtig für Unternehmen mit 30 oder mehr regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmern und für Strukturen der betrieblichen Beteiligung.
Act on Support for the Improvement in Labor-Management Relations	Förderung stabiler Arbeitsbeziehungen	Von mittelbarer Relevanz, vor allem bei konfliktanfälligen Arbeitsbeziehungen.
Labor Relations Commission Act	Labor Relations Commissions und ihre Verfahren	Sehr wichtig bei Kündigungsstreitigkeiten, Diskriminierungsfällen und kollektivrechtlichen Verfahren.
Trade Union and Labor Relations Adjustment Act	Gewerkschaften, Tarifverhandlungen und Arbeitskampfmaßnahmen	Sehr hohe Relevanz für kollektive Themen, Arbeitskampfmaßnahmen und gewerkschaftsbezogene Risiken.
Act on the Establishment and Operation of Public Officials' Labor Unions	Sondergesetz für Gewerkschaften von Beamten	Für private Unternehmen grundsätzlich von geringer Relevanz.
Act on the Establishment, Operation, etc. of Teachers' Unions	Sondergesetz für Gewerkschaften von Lehrkräften	Für private Unternehmen meist nur am Rande relevant.
Korea Employment and Labor Education Institute Act	Rechtsgrundlage des Korea Employment and Labor Education Institute	Vor allem von mittelbarer Relevanz im Zusammenhang mit staatlicher Schulung und der Entwicklung der Arbeitsbeziehungen.
Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz		

Gesetz (englischer Titel)	Inhalt / Funktion	Praktische Bedeutung für ausländische Unternehmen
Industrial Accident Compensation Insurance Act	Arbeitsunfallversicherung	Pflichtversicherung und zentraler Kosten- und Compliance-Faktor.
Occupational Safety and Health Act	Allgemeines Gesetz zur Arbeitssicherheit	Sehr hohe Relevanz für betriebliche Schutzpflichten, Prozesse und behördliche Kontrollen.
Act on the Prevention of Pneumoconiosis and Protection of Workers Suffering from Pneumoconiosis	Schutz von Arbeitnehmern mit Staublungenerkrankung	Branchenspezifisch, insbesondere in Industrie- und Produktionsumgebungen.
Korea Occupational Safety and Health Agency Act	Rechtsgrundlage der staatlichen Agentur für Arbeitssicherheit	Mittelbar wichtig für Verwaltungspraxis, Aufsicht und Anleitung.
Serious Accidents Punishment Act (SAPA)	Strafrechtliche Verantwortlichkeit bei schweren Arbeitsunfällen und Sicherheitsverstößen	Sehr hohe Relevanz. Erhebliches Risiko der Haftung der Geschäftsleitung und der strafrechtlichen Verantwortlichkeit.

Hinweis: Die Tabelle beruht auf der Gesetzesübersicht des Ministry of Employment and Labor (MOEL) im Dokument „Employment and Labor Policy in Korea 2026". Die Gesetzestitel folgen dieser Übersicht.

Operativ betrachtet ist das koreanische Arbeitsrecht für Arbeitgeber beherrschbar, rechtlich aber streng, wenn es ohne lokale Anpassung umgesetzt wird. Arbeitgeber haben zwar eine gewisse Flexibilität in der vertraglichen und organisatorischen Praxis, diese wird jedoch durch verbindliche Mindeststandards, strenge Kündigungsvorschriften, formalisierte Verfahrensanforderungen, durch Tarifverträge beeinflusste Faktoren und umfassende Sozial- und Compliance-Pflichten eingeschränkt. Besonders riskant sind in der Praxis fehlerhafte Kündigungsverfahren, eine unzureichende Dokumentation von Arbeitsverträgen, nicht nachweisbar erfasste Überstunden, unstrukturierte Änderungen der Arbeitsbedingungen, mangelhafte interne Richtlinien, Defizite in den Verfahren gegen Diskriminierung und Belästigung sowie die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer ohne ordnungsgemäße Einhaltung der einwanderungs- und aufenthaltsrechtlichen Vorschriften.

3. Rechtliche Grundlagen

3.1 Überblick über den Mindestlohn

Der *Minimum Wage Act* legt einen landesweiten Mindestlohn fest. Der Mindestlohn wird jährlich angepasst, und Unternehmen müssen ihre Lohnabrechnungsprozesse regelmäßig aktualisieren. Der Mindestlohn gilt grundsätzlich für Arbeitnehmer unabhängig von Vertragsart und Staatsangehörigkeit, und die Ausnahmen sind eng gefasst. So darf er etwa in den ersten drei Monaten der Probezeit bei einem Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von einem Jahr oder mehr um bis zu 10 % gekürzt werden, nicht jedoch bei vom MOEL bestimmten einfachen körperlichen Tätigkeiten. Vertragsbedingungen unterhalb des Mindestlohns sind insoweit nichtig, und wer weniger als den Mindestlohn zahlt, begeht eine Straftat.

Jahr	Gesetzlicher Mindestlohn (KRW/Stunde)	Tageslohn (8 Std., KRW)	Monatslohn (209 Std., KRW)	Veränderung gegenüber dem Vorjahr
2021	8.720	69.760	1.822.480	+1,5 %
2022	9.160	73.280	1.914.440	+5,05 %
2023	9.620	76.960	2.010.580	+5,0 %
2024	9.860	78.880	2.060.740	+2,5 %
2025	10.030	80.240	2.096.270	+1,7 %
2026	10.320	82.560	2.156.880	+2,9 %
2027	10.700	85.600	2.236.300	+3,7 %

Tabelle: Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns in Korea (2021–2027, der Satz für 2027 gilt ab dem 1. Januar 2027). Der Monatslohn beruht auf der standardisierten monatlichen Referenzarbeitszeit von 209 Stunden. Die Minimum Wage Commission berät jedes Jahr über die Anpassung, und das MOEL setzt sie mit verbindlicher Wirkung fest und gibt sie bekannt (Art. 8 und 10 Minimum Wage Act). Quelle: minimumwage.go.kr

3.2 Der Arbeitsvertrag: Form, Inhalt und System schriftlicher Nachweise

Das koreanische Arbeitsrecht verlangt eine klare, schriftliche Festlegung wesentlicher Arbeitsbedingungen. Auch wenn der LSA die Schriftform nicht als allgemeine Wirksamkeitsvoraussetzung für jeden Arbeitsvertrag vorschreibt, besteht jedenfalls eine verbindliche Pflicht, die zentralen Vertragsbedingungen schriftlich mitzuteilen und auszuhändigen. In der Praxis bedeutet dies, dass der schriftliche Arbeitsvertrag der Standard ist und auch sein sollte. Ein mündlich oder nur rudimentär dokumentiertes Arbeitsverhältnis ist in Korea aus Sicht des Arbeitgebers rechtlich hochriskant.

Zum schriftlich mitzuteilenden Mindestinhalt gehören insbesondere der Lohn einschließlich seiner Bestandteile, der Berechnungsmethoden und der Zahlungsweise, die vereinbarte Arbeitszeit, die Ruhetage und der bezahlte Jahresurlaub. Der Arbeitsort, die Aufgaben und die weiteren im *Enforcement Decree* zum *Labor Standards Act* vorgeschriebenen Bedingungen sind ebenfalls anzugeben, müssen aber nicht schriftlich ausgehändigt werden. Diese

Transparenzpflichten sollen Streitigkeiten über Lohn, Boni, Arbeitszeit, Urlaub oder Arbeitsort durch eine klare Dokumentation im Voraus verringern. In der Praxis können Arbeitsverträge leicht zwanzig A4-Seiten umfassen, von denen sieben dem Datenschutz gewidmet sind.

Änderungen wesentlicher Arbeitsbedingungen sind ebenfalls anzugeben und zu dokumentieren. Informelle Anpassungen nach Vertragsschluss genügen nicht, und jede Änderung zentraler Bedingungen ist nachvollziehbar und schriftlich umzusetzen. In international geprägten Unternehmen ist zusätzlich darauf zu achten, dass die koreanische Fassung operativ und rechtlich tragfähig ist. Eine Fassung, die auf Dokumenten aus anderen Ländern aufbaut, muss vorab eingehend rechtlich geprüft werden, um die Compliance mit dem koreanischen Arbeitsrecht sicherzustellen.

> **Praxistipp:** Beherrscht ein Arbeitnehmer eine Fremdsprache wie Englisch (andere Sprachen werden sehr selten verwendet, da Anwälte in Korea sie im Allgemeinen nicht sprechen und deshalb in der Regel keine Verträge in anderen Sprachen als Englisch und Koreanisch bearbeiten), kann mit diesem Arbeitnehmer ein Arbeitsvertrag auf Englisch geschlossen werden. Damit entfällt eine Übersetzung, die stets das Risiko fachlicher Übersetzungsprobleme und abweichender Auslegungen von Rechtsbegriffen birgt. So entsprechen etwa die deutschen Rechtsbegriffe „Besitz“ und „Eigentum“ nicht genau „*possession*“ und „*ownership*“ im US-Recht, weil die dahinterstehenden Rechtskonzepte unterschiedlich aufgebaut sind. Solche Rechtsbegriffe lassen sich nur definieren, und diese Definitionen müssen dann in der gesamten Übersetzung einheitlich angewendet werden.

3.3 Probezeit, Personalgewinnung und zulässige Auswahlkriterien

Probezeiten sind zulässig und in der Praxis üblich, die typische Dauer beträgt drei Monate. Eine längere Probezeit ist gesetzlich nicht verboten, hat aber zwei Folgen. Der Mindestlohn darf nur in den ersten drei Monaten und nur bei einem Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von einem Jahr oder mehr um bis zu 10 % gekürzt werden, und ab einer Beschäftigungsdauer von drei Monaten muss der Arbeitgeber eine Kündigung 30 Tage im Voraus ankündigen oder ersatzweise 30 Tage Normallohn (*ordinary wage*) zahlen. Eine Verlängerung der Probezeit ist möglich, die Gründe müssen aber ausführlich dokumentiert werden, nicht

zuletzt im eigenen Interesse des Arbeitgebers. Rechtlich wichtig ist jedoch, dass das Arbeitsrecht grundsätzlich auch während der Probezeit gilt. Ein Arbeitnehmer in der Probezeit ist nicht rechtlos. Insbesondere bedarf eine Kündigung weiterhin eines sachlichen und rechtlich tragfähigen Grundes. Die Probezeit verschafft dem Arbeitgeber daher keine freie Kündbarkeit (*no termination at will*), sondern lediglich einen etwas flexibleren Rahmen für die Beurteilung der Leistung des Arbeitnehmers.

Antidiskriminierungsrechtliche Vorgaben greifen bereits bei der Personalgewinnung. Die Diskriminierung wegen des Geschlechts ist verboten, und ebenso unzulässig ist es, körperliche Anforderungen wie Aussehen, Größe oder Gewicht oder einen ledigen Familienstand zur Auswahlbedingung zu machen, wenn diese für die Stelle nicht erforderlich sind. In Korea kann bereits die Gestaltung von Stellenanzeigen, Bewerbungsformularen und Vorstellungsgesprächen rechtlich relevant sein. Rechtssicheres Recruiting erfordert daher eine gute Dokumentation, saubere Auswahlkriterien und geschulte Interviewprozesse.

> **Praxistipp:** In einer Stellenausschreibung zugesagte Leistungen dürfen nach der Einstellung nicht ohne berechtigten Grund zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. Stellenanzeigen sollten deshalb denselben rechtlichen Sorgfaltsmaßstäben unterliegen wie der Arbeitsvertrag selbst.

3.4 Arbeitszeitregime, Überstunden und Dokumentationspflicht

Das koreanische Arbeitszeitrecht ist formal streng und praktisch bedeutsam. Die gesetzliche Arbeitszeit darf 40 Stunden pro Woche und acht Stunden pro Tag nicht überschreiten. Überstunden setzen die Zustimmung des Arbeitnehmers voraus und sind auf zwölf Stunden pro Woche begrenzt. Damit sind der Arbeitszeitflexibilität gesetzliche Grenzen gesetzt, die durch Vertrag oder Richtlinie nicht beliebig überschritten werden können.

Überstunden sind zudem vergütungsrechtlich abgesichert. Sie sind mit einem Zuschlag von mindestens 50 % des *Normallohns* zu vergüten, also mit 150 %. Der Normallohn ist der Lohn, der für die vereinbarte Arbeit regelmäßig und einheitlich gezahlt wird, und umfasst meist mehr als das vertragliche Grundgehalt. Für Arbeit an Ruhetagen fällt bis zu acht Stunden ein Zuschlag von 50 %

an, darüber hinaus von 100 %. Für Nachtarbeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr fällt ein weiterer Zuschlag von 50 % an, und die Zuschläge addieren sich, etwa bei Überstunden in der Nacht. Die Arbeitszeit ist in Korea daher sowohl ein unmittelbarer Kostentreiber als auch eine Frage des Gesundheitsschutzes. Unternehmen, die zusätzliche Arbeitsstunden nicht genau planen und erfassen, setzen sich zugleich Compliance- und Kostenrisiken aus.

Die Arbeitszeit ist zu erfassen, weil das Lohnbuch die geleisteten Arbeitsstunden einschließlich der Überstunden sowie der Nacht- und Ruhetagsstunden ausweisen muss. Ein Unternehmen, das die Arbeitszeit nicht ordnungsgemäß dokumentiert, verliert typischerweise die Kontrolle über Überstundenrisiken und gerät im Streitfall in Beweisschwierigkeiten. Für mobiles Arbeiten, hybride Tätigkeiten und projektbezogene Belastungsspitzen müssen daher klare Erfassungssysteme bestehen. Gerade in international gesteuerten Organisationen müssen Arbeitgeber vermeiden, dass über globale Berichtslinien faktisch zusätzliche Arbeitsstunden erwartet werden, ohne dass diese vor Ort arbeitszeitrechtlich korrekt erfasst und vergütet werden.

3.5 Lohnsystem und Vergütungsstruktur

Das Lohnsystem ist von Transparenz, Mindestschutz und formalen Zahlungspflichten geprägt. Vergütungsbestandteile, Berechnungsformeln und Zahlungsmodalitäten sind bei Vertragsschluss schriftlich offenzulegen, und der Lohn ist in Geld, unmittelbar an den Arbeitnehmer, in voller Höhe und mindestens einmal im Monat zu einem festen Termin zu zahlen. Das schafft Klarheit und zugleich die Grundlage für eine spätere Überprüfung durch Behörden und Gerichte. Variable Vergütung, Bonusmodelle und Zulagen sollten deshalb genau definiert werden. Unklare oder rein ermessensabhängige Modelle bergen Streitpotenzial.

Arbeitgeber sollten die Lohnkosten in Korea nicht allein auf Grundlage des Grundgehalts kalkulieren. Zur Gesamtvergütung gehören häufig auch Überstundenzuschläge, Nacht- und Ruhetagszuschläge, Sozialversicherungsbeiträge und die gesetzlich garantierte Abfindung. Zudem können bestimmte Bonusbestandteile für die Berechnung des Severance Payment relevant sein. Die Personalkosten sind damit strukturell höher und rechtlich stärker vorgegeben, als ein bloßer Blick auf das Monatsgehalt vermuten lässt.

3.6 Urlaub, Feiertage, Jahresurlaub und krankheitsbedingte Abwesenheit

Das koreanische Recht gewährt bezahlten Jahresurlaub. Nach einem Jahr, in dem der Arbeitnehmer an mindestens 80 % der Arbeitstage zur Arbeit erschienen ist, beträgt der Anspruch 15 bezahlte Urlaubstage. Im ersten Jahr entsteht für jeden ohne Fehlzeiten gearbeiteten Monat ein Urlaubstag. Ab dem dritten Dienstjahr kommt für je zwei Jahre ein weiterer Tag hinzu, bis zu einer Obergrenze von 25 Tagen. Diese senioritätsbezogene Dynamik ist typisch für das koreanische System und sollte in langfristigen Kalkulationen berücksichtigt werden. In der Praxis übernimmt meist der Lohnabrechnungsdienstleister mit einer entsprechenden Software die Berechnung des genauen Urlaubsanspruchs jedes Arbeitnehmers.

Einen allgemeinen gesetzlichen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gibt es in Korea nicht. Das unterscheidet Korea von manchen europäischen Rechtsordnungen. Unternehmensrichtlinien, Arbeitsverträge oder Fallkonstellationen bei Arbeitsunfällen können solche Ansprüche gleichwohl begründen.

> **Praxistipp:** Wir empfehlen generell eine Regelung für Arbeitnehmer, die eine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für 10 Arbeitstage (14 Kalendertage) vorsieht, schon allein, um sie davon abzuhalten, ihre Kollegen mit Grippe oder ähnlichen Erkrankungen anzustecken. Für Geringverdiener bedeutet dies zudem eine erhebliche finanzielle Entlastung im Krankheitsfall, da der Verlust eines halben Monatsgehalts zu finanziellen Schwierigkeiten führen kann, etwa bei jungen Arbeitnehmern ohne Ersparnisse. Eine solche Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ist außerdem ein Pluspunkt für ausländische Arbeitgeber, die mit lokalen Unternehmen um die besten Mitarbeiter konkurrieren, weil sie das Betriebsklima verbessert und im Zweifel die Personalführung im Alltag erleichtert.

Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen bezahlten wöchentlichen Ruhetag und auf bezahlte Freistellung an den Feiertagen, zu denen seit 2026 der Tag der Arbeit (1. Mai) und der Tag der Verfassung (17. Juli) gehören. Da Arbeit an Ruhetagen vergütungsrelevant sein kann, sollten Schichtplanung und Lohnabrechnung aufeinander abgestimmt sein. Das gilt besonders in Betrieben mit Kunden- oder Projektbezug, in denen tatsächlich Feiertagen gearbeitet wird.

Fehlende Abstimmung zwischen betrieblicher Praxis und arbeitsrechtlicher Erfassung führt hier schnell zu Nachzahlungs- und Sanktionsrisiken.

3.7 Mutterschutz, Vaterschaftsurlaub, Elternzeit und familienbezogene Flexibilität

Das koreanische Arbeitsrecht entwickelt sich hin zu familienfreundlicheren Beschäftigungsmodellen. Der Mutterschaftsurlaub beträgt 90 Tage, bei einer Frühgeburt 100 Tage und bei Mehrlingsgeburten 120 Tage. Mindestens 45 Tage, bei Mehrlingsgeburten 60 Tage, müssen nach der Geburt liegen. Die ersten 60 Tage, bei Mehrlingsgeburten 75 Tage, sind bezahlt, und von der Beschäftigungsversicherung gezahlte Mutterschaftsleistungen mindern die Verpflichtung des Arbeitgebers entsprechend. Nach dem Ende des Mutterschaftsurlaubs muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin wieder auf demselben Arbeitsplatz oder auf einem Arbeitsplatz mit gleichwertigem Lohn beschäftigen. Diese Rückkehrgarantie ist rechtlich wesentlich, weil sie verhindert, dass Schwangerschaft oder Geburt faktisch zu einer schlechteren beruflichen Stellung führen.

Väter haben Anspruch auf 20 Arbeitstage bezahlten Vaterschaftsurlaub. Er kann auf bis zu drei Abschnitte aufgeteilt und seit dem 18. September 2026 in der Zeit von 50 Tagen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin bis 120 Tage nach der Geburt genommen werden. Eine Kündigung oder sonstige Benachteiligung wegen des Urlaubs ist verboten (Art. 18-2 *Equal Employment Act*). Hinzu kommen die Elternzeit und die Freistellung zur Pflege von Angehörigen.

Die Elternzeit in der Republik Korea ermöglicht es beiden Elternteilen, ihr Arbeitsverhältnis vorübergehend ruhen zu lassen, um ein Kind bis zum Alter von acht Jahren oder bis zur zweiten Klasse der Grundschule zu betreuen. Sie kann grundsätzlich bis zu einem Jahr je Elternteil in Anspruch genommen werden und besteht unabhängig vom Geschlecht des Arbeitnehmers. Nach der jüngsten Reform der sogenannten „drei Gesetze zur Unterstützung der Kinderbetreuung“ verlängert sich dieser Anspruch um bis zu sechs Monate je Elternteil, wenn jeder Elternteil für dasselbe Kind mindestens drei Monate Elternzeit nimmt. Dasselbe gilt für Alleinerziehende und Eltern von Kindern mit Behinderung. Insgesamt kann ein Paar für ein Kind damit bis zu drei Jahre Elternzeit nehmen. Der Arbeitgeber zahlt während der Elternzeit keinen Lohn, und die Beschäftigungsversicherung zahlt eine gedeckelte Leistung. Eine

Kündigung während der Elternzeit ist verboten, es sei denn, der Betrieb kann nicht fortgeführt werden. Der Arbeitnehmer ist auf demselben Arbeitsplatz oder auf einem Arbeitsplatz mit gleichwertigem Lohn wieder zu beschäftigen, und die Elternzeit wird auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet. Seit dem 20. August 2026 können Eltern zusätzlich einmal im Jahr eine Elternzeit von einer oder zwei Wochen nehmen, etwa wenn ein Kindergarten oder eine Schule geschlossen ist, während der Schulferien oder wenn das Kind krank ist. Diese kurze Elternzeit wird auf den Gesamtanspruch angerechnet.

Die folgende Tabelle stellt Vaterschaftsurlaub und Elternzeit gegenüber.

Kriterium	Vaterschaftsurlaub	Elternzeit
Zweck	Kurzfristige Unterstützung rund um die Geburt	Langfristige Kinderbetreuung
Anspruchsberechtigte	Vater (Ehepartner der Mutter)	Beide Elternteile
Dauer	20 Arbeitstage	Bis zu 1 Jahr je Elternteil (bis zu 1,5 Jahre, wenn beide Elternteile mindestens 3 Monate nehmen)
Zeitraum	Von 50 Tagen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin bis 120 Tage nach der Geburt	Bis das Kind 8 Jahre alt ist oder die 2. Klasse der Grundschule besucht
Vergütung	Voll bezahlt (Arbeitgeber + Beschäftigungsversicherung)	Staatliche Leistung (*Beschäftigungsversicherung*), gedeckelt
Aufteilung	Bis zu drei Abschnitte	Bis zu drei Abschnitte, zusätzlich einmal im Jahr eine kurze Elternzeit von einer oder zwei Wochen
Rechtsnatur	Kurzfristiger gesetzlicher Sonderurlaub	Längerfristige Freistellung mit Rückkehrrecht
Pflicht des Arbeitgebers	Gewährung verpflichtend	Gewährung verpflichtend
Kündigungsschutz	Kündigung oder Benachteiligung wegen des Urlaubs verboten	Kündigung während der Elternzeit verboten (Ausnahme: Betrieb kann nicht fortgeführt werden)

Tabelle: Systematischer Vergleich von Vaterschaftsurlaub und Elternzeit

Der Vaterschaftsurlaub ist damit ein kurzfristiger, voll vergüteter Anspruch mit unmittelbarem Bezug zur Geburt, während die Elternzeit ein langfristiges, nur durch eine gedeckelte staatliche Leistung ausgeglichenes Freistellungsmodell mit strukturellem Einfluss auf das Arbeitsverhältnis ist.

Der Vaterschaftsurlaub ist organisatorisch vergleichsweise einfach zu handhaben, da seine Dauer kurz ist, die Kosten weitgehend planbar sind und die Abwesenheit vorübergehend bleibt. Die Hauptanforderung liegt in der korrekten Gewährung und der administrativen Abwicklung.

Die Elternzeit stellt dagegen eine erheblich größere Herausforderung dar, da sie die langfristige Personalplanung berührt, Ersatz- oder Übergangslösungen erfordert und den Arbeitgeber verpflichtet, Rückkehrrechte und diskriminierungsfreie Karrierewege für Arbeitnehmer mit Betreuungsverantwortung zu sichern. Zudem wirkt sich der verstärkte Kündigungsschutz erheblich auf die Flexibilität des Arbeitgebers aus.

3.8 Antidiskriminierungsrecht und Gleichbehandlungsregime

Der Schutz vor Diskriminierung ist mehrschichtig aufgebaut. Verboten ist die Benachteiligung wegen des Geschlechts, der Staatsangehörigkeit, der Religion, des sozialen Status, des Familienstands, einer Schwangerschaft, des Alters, einer Behinderung und des Beschäftigungsstatus. Mehrere Gesetze regeln unterschiedliche Formen der Diskriminierung, darunter der LSA, der *Equal Employment Act*, der *Act on Prohibition of Age Discrimination in Employment and Elderly Employment Promotion* (im Folgenden *Age Discrimination Act*) und der *Act on the Protection of Fixed-Term and Part-Time Employees*. Das macht den Rechtsrahmen komplex, zugleich aber breit wirksam. Arbeitgeber müssen deshalb Entscheidungen über Recruiting, Vergütung, Beförderung, Versetzung und Trennung stets auf mögliche formelle oder materielle Ungleichbehandlungen prüfen.

Nicht nur unmittelbare, sondern auch mittelbare Diskriminierung kann relevant sein. Formal neutrale Regeln, die bestimmte Gruppen strukturell benachteiligen, können daher ebenfalls problematisch sein. In der Praxis betrifft dies häufig Leistungsbeurteilungssysteme, Anwesenheitsanforderungen, Beförderungskriterien oder die Gestaltung flexibler Arbeit.

Zur Durchsetzung ihrer Rechte stehen Arbeitnehmern mehrere Wege offen: Beschwerden bei der *Labor Relations Commission*, Verfahren vor der *National Human Rights Commission of Korea* oder Klagen vor den Zivilgerichten. Die möglichen Rechtsfolgen reichen von Abhilfeanordnungen und Unterlassungsanordnungen bis zu einer Geldentschädigung. Bei eindeutig vorsätzlicher oder wiederholter Diskriminierung wegen des Geschlechts oder gegenüber befristet Beschäftigten, Teilzeitbeschäftigten oder Leiharbeitnehmern kann die *Labor Relations Commission* eine Entschädigung bis zum Dreifachen des Schadens anordnen. Die Prävention von Diskriminierung ist daher auch wirtschaftlich und verfahrensrechtlich geboten.

3.9 Sexuelle Belästigung und Schutz vor Belästigung am Arbeitsplatz

Das koreanische Recht verlangt von Arbeitgebern aktive Schritte zur Verhinderung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Dazu gehören jährliche Schulungen, die ernsthafte Untersuchung eingegangener Beschwerden, Schutzmaßnahmen zugunsten der betroffenen Person und disziplinarische Reaktionen gegenüber Tätern. Darüber hinaus verbietet der LSA die Belästigung am Arbeitsplatz, also anderen Arbeitnehmern unter Ausnutzung einer überlegenen Stellung oder Beziehung am Arbeitsplatz über den angemessenen Rahmen der Arbeit hinaus körperliches oder psychisches Leid zuzufügen oder ihr Arbeitsumfeld zu verschlechtern. Er verpflichtet den Arbeitgeber außerdem, Meldungen unverzüglich zu untersuchen und Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Daraus ergeben sich konkrete Organisationspflichten des Arbeitgebers.

Ihre Compliance-Relevanz entfaltet sich auf mehreren Ebenen. Erstens braucht jedes Unternehmen klare Meldewege, Untersuchungsstandards und Vertraulichkeitsregeln. Zweitens müssen Repressalien gegen meldende Personen verhindert werden. Drittens müssen disziplinarische Reaktionen konsistent und dokumentiert sein. Viertens berühren solche Vorfälle meist auch Datenschutz, Beweisfragen, interne Kommunikation und Reputationsmanagement. Ohne ein belastbares Vorfallmanagement ist ein Arbeitgeber in diesem Bereich schnell Haftung und Reputationsschäden ausgesetzt.

3.10 Whistleblowing und Schutz von Hinweisgebern

Der *Public Interest Whistleblower Protection Act* schützt Personen, die Verstöße melden, welche die öffentliche Gesundheit, die Sicherheit, die Umwelt,

Verbraucherinteressen, den fairen Wettbewerb und vergleichbare öffentliche Interessen berühren, sofern das verletzte Gesetz in der Anlage zum Gesetz aufgeführt ist. Meldungen über sonstiges Fehlverhalten sind nach diesem Gesetz nicht geschützt. Die Identität des Hinweisgebers ist vertraulich zu behandeln, und eine Meldung kann auch über einen Rechtsanwalt erfolgen, ohne dass der Name des Hinweisgebers offengelegt wird. Benachteiligende Maßnahmen wegen einer Meldung sind verboten, und der Hinweisgeber kann bei der *Anti-Corruption and Civil Rights Commission* Schutzmaßnahmen beantragen. Für Unternehmen ist dies aus zwei Gründen bedeutsam. Erstens müssen interne Hinweisgebersysteme so gestaltet sein, dass sie Schutz und Vertraulichkeit gewährleisten. Zweitens darf auf Meldungen nicht mit informellen Nachteilen reagiert werden, etwa mit einer Versetzung, dem Ausschluss von Projekten oder einer negativen Leistungsbeurteilung. Whistleblowing ist daher ein Compliance-Thema und zugleich Teil des arbeitsrechtlichen Schutzsystems.

4. *Arbeitsordnung*

Die Arbeitsordnung (*rules of employment*) ist im koreanischen Arbeitsrecht ein zentrales, gesetzlich verankertes Regelungsinstrument, das weit über ein internes Personaldokument hinausgeht. Sie wirkt normativ und kollektiv, indem sie einheitliche Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer eines Betriebs festlegt, und ist zugleich Governance-Instrument des Unternehmens und Prüfungsmaßstab der Behörden.

Ein Arbeitgeber, der regelmäßig zehn oder mehr Arbeitnehmer beschäftigt, muss eine Arbeitsordnung erstellen. Sie ist zudem beim MOEL einzureichen. Dieser Schwellenwert markiert den Punkt, an dem der Gesetzgeber davon ausgeht, dass eine strukturierte und einheitliche Regelung der Arbeitsbedingungen erforderlich ist, um sowohl Transparenz als auch Gleichbehandlung sicherzustellen.

Ihre rechtliche Bedeutung liegt insbesondere darin, dass sie als verbindlicher Referenzrahmen für arbeitsrechtliche Maßnahmen wie Kündigungen, Disziplinarmaßnahmen oder Vergütungsfragen herangezogen wird. Zugleich unterliegt sie dem zwingenden Recht und den Tarifverträgen. Arbeitsverträge, die hinter der Arbeitsordnung zurückbleiben, sind insoweit nichtig.

Entscheidend für ihre Wirksamkeit ist neben ihrem Inhalt vor allem das Verfahren ihrer Einführung. Die Beteiligung der Arbeitnehmer beeinflusst die Legitimität der Regelungen und damit ihre Durchsetzbarkeit wesentlich. Der Arbeitgeber muss die Gewerkschaft, die die Mehrheit der Arbeitnehmer vertritt, oder, wenn es keine solche gibt, die Mehrheit der Arbeitnehmer anhören, und nach ihrem erstmaligen Inkrafttreten bedürfen Verschlechterungen deren Zustimmung. Die Arbeitsbehörden prüfen dieses Verfahren intensiv und verlangen häufig echte Verhandlungen und mehrere Gesprächsrunden. Unternehmen sollten die Arbeitsordnung daher als strategisches Instrument behandeln, das sorgfältig geplant, umgesetzt und fortlaufend überprüft wird.

> **Praxistipp:** Für Arbeitgeber, insbesondere Tochtergesellschaften internationaler Unternehmen, bestehen erhebliche wirtschaftliche und rechtliche Risiken, wenn globale Richtlinien ungeprüft übernommen oder Beteiligungsverfahren nur formal durchgeführt werden. Fehler im Einführungsverfahren können die Arbeitsordnung unwirksam machen und so zentrale arbeitsrechtliche Maßnahmen angreifbar werden lassen.

5. Gewerkschaften, Tarifverhandlungen und Streikrecht

Das koreanische kollektive Arbeitsrecht verleiht Gewerkschaften eine starke Stellung. Gewerkschaften sind freiwillige Zusammenschlüsse von Arbeitnehmern zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Stärkung ihrer wirtschaftlichen und sozialen Stellung. Eine Organisation gilt insbesondere dann nicht als Gewerkschaft, wenn der Arbeitgeber oder Personen, die stets im Interesse des Arbeitgebers handeln, ihr beitreten können, wenn der Großteil ihrer Ausgaben vom Arbeitgeber getragen wird oder wenn sie hauptsächlich politische Ziele verfolgt.

Anerkannte Gewerkschaften haben das Tarifverhandlungsrecht, das Recht zum Abschluss von Tarifverträgen und das Recht auf Arbeitskampfmaßnahmen. Tarifverträge haben normative Wirkung. Widersprechen die Arbeitsordnung oder einzelne Arbeitsverträge einem Tarifvertrag, sind sie insoweit nichtig. Das kollektive Arbeitsrecht begrenzt damit die Gestaltungsfreiheit des Arbeitgebers normativ. Der *Yellow Envelope Act*, der seit dem 10. März 2026 in Kraft ist, verstärkt diese Wirkung, indem er den Kreis potenzieller

Tarifverhandlungspartner auf Unternehmen erweitert, die die Arbeitsbedingungen wesentlich und konkret kontrollieren (Abschnitt 1 dieses Kapitels).

Arbeitskampfmaßnahmen sind an Voraussetzungen gebunden. Sie müssen von einer legitimierten Arbeitnehmervertretung getragen werden, auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen gerichtet sein, in der Regel auf verweigerte oder gescheiterte Verhandlungen folgen sowie gewaltfrei und mit den Eigentumsrechten des Arbeitgebers vereinbar sein. Ein Streik setzt eine geheime Abstimmung mit Zustimmung der Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder und eine vorherige Schlichtung voraus. Seit dem 10. März 2026 können sich Arbeitsstreitigkeiten auch auf unternehmerische Entscheidungen beziehen, die die Arbeitsbedingungen berühren, etwa Umstrukturierungen, sowie auf eindeutige Verstöße gegen einen Tarifvertrag. Zugleich genießen rechtmäßige Arbeitskampfmaßnahmen Schutz vor bestimmten zivil- und strafrechtlichen Folgen. Das Streikrecht ist damit real und praktisch relevant, aber verfahrensrechtlich eingebettet.

6. Der Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Rat und kooperative Arbeitsbeziehungen

Betriebe mit 30 oder mehr regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmern müssen einen Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Rat einrichten. Anders als ein deutscher Betriebsrat ist er paritätisch mit Vertretern des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer besetzt und dient der Förderung von Beteiligung und Zusammenarbeit zwischen ihnen. Er ist ein gesetzlich vorgesehenes Gremium kooperativer Arbeitsbeziehungen mit eigenen Beratungs-, Beschluss- und Informationsrechten.

Sein Aufgabenbereich umfasst die Beratung über Produktivität und Personalführung, Beschlüsse etwa über Schulung und Weiterbildung oder Sozialeinrichtungen sowie Informationsrechte zu Unternehmensführung, Produktionsplänen, Personalplanung und wirtschaftlicher Lage. Daraus folgt, dass betriebliche Veränderungen, Reorganisationen und strategische Planungen Kommunikations- und Konsultationspflichten unterliegen können. Auch wenn es keine umfassende paritätische Mitbestimmung auf Unternehmensebene wie in bestimmten europäischen Modellen gibt, ist das Gremium rechtlich wie praktisch ernst zu nehmen. Ton und Umfang der Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Rat können das Betriebsklima erheblich beeinflussen.

7. Unternehmensverkauf, Share Deal und Asset Deal

Bei einem Share Deal ändert sich die Gesellschafterstruktur, nicht aber die Identität des Arbeitgebers. Das Arbeitsverhältnis besteht daher grundsätzlich unverändert fort. Anders liegt es bei einer Vermögensübertragung (Asset Deal), die funktional einer Übertragung des Unternehmens oder eines entscheidenden Teils davon (*comprehensive business transfer*) gleichkommt. Bei einem Share Deal gehen die Arbeitsverhältnisse grundsätzlich auf den Erwerber über. Die bestehenden Rechte aus dem Arbeitsvertrag, der Arbeitsordnung und dem Tarifvertrag werden grundsätzlich mitübertragen. Die Arbeitnehmer können dem Übergang widersprechen.

Für Umstrukturierungen ist zentral, dass die Unternehmensübertragung allein keinen Kündigungsgrund darstellt. Der Erwerber kann die Arbeitsbedingungen nicht wegen der Transaktion einseitig verschlechtern. Bestehende Bedingungen bleiben grundsätzlich erhalten. Informations- und Konsultationspflichten bestehen ebenfalls, auch wenn die gesetzlichen Sanktionsmechanismen nicht immer scharf umrissen sind. Enthalten Tarifverträge weitergehende Rechte, sind diese bindend. Das Arbeitsrecht wirkt damit bei Transaktionen als Stabilitätsfaktor.

8. Datenschutz, Arbeitnehmerdaten und internationale Datenübermittlung

Arbeitnehmerdaten sind durch den PIPA (Kapitel VIII (Koreanisches Datenschutzrecht)) geschützt. Dieses Gesetz begrenzt die Erhebung, Nutzung und Übermittlung personenbezogener Daten. Für Arbeitgeber bedeutet dies, dass Personalprozesse, Recruiting, Leistungsmanagement und internationale Datenflüsse datenschutzkonform gestaltet werden müssen. Das betrifft klassische Personalakten ebenso wie digitale Werkzeuge, Überwachungssysteme und konzernweite Personalplattformen.

> **Praxistipp:** Besonders relevant ist die Übermittlung von Arbeitnehmerdaten ins Ausland. Sie ist nur in fünf gesetzlich festgelegten Fällen zulässig, etwa mit gesonderter Einwilligung des Arbeitnehmers oder in ein Land, dessen Datenschutzniveau die *Personal Information Protection Commission* (PIPC) als gleichwertig anerkannt hat. Mit Bekanntmachung Nr. 2025-68 vom 16. September 2025 hat die PIPC die Europäische Union und den

> Europäischen Wirtschaftsraum als gleichwertig anerkannt, ausgenommen Resident Registration Numbers und personenbezogene Kreditinformationen, während die Schweiz nicht erfasst ist. Globale Personalzentren oder zentrale Lohnabrechnungs- und Leistungsmanagementsysteme außerhalb Koreas sollten daher vor ihrem Einsatz datenschutzrechtlich abgesichert werden (Kapitel VIII, Abschnitte 5.1 bis 5.3).

Auch Hintergrundüberprüfungen unterliegen Grenzen. Arbeitgeber dürfen Strafregisterdaten nur einholen, wenn ein Gesetz eine solche Überprüfung vorsieht, und ihre Einholung zu anderen Zwecken ist eine Straftat. Für KI im Recruiting, in der Leistungsüberwachung oder in der Produktivitätskontrolle gilt seit dem 22. Januar 2026 der *Framework Act on the Development of Artificial Intelligence and the Creation of a Foundation for Trust*. Er stuft KI-Systeme, die für Beurteilungen oder Bewertungen mit erheblicher Auswirkung auf individuelle Rechte und Pflichten eingesetzt werden, etwa bei der Einstellung, als KI mit hoher Auswirkung (*high-impact artificial intelligence*) ein und erlegt die daraus folgenden Pflichten den KI-Unternehmen auf, also den Entwicklern und Anbietern solcher Systeme. Für einen Arbeitgeber, der ein solches System lediglich nutzt, bleiben Datenschutz- und Arbeitsrecht die wichtigsten Grenzen. Eine „automatisierte Entscheidung" im Sinne des PIPA liegt vor, wenn ein vollständig automatisiertes System, einschließlich KI, über die Rechte oder Pflichten einer Person entscheidet.

Beispiel Bewerbungsverfahren: Ein Verfahren, in dem ein KI-System einen Bewerber allein aufgrund einer Videoanalyse ablehnt, gilt als automatisierte Entscheidung. Keine automatisierte Entscheidung im Sinne des Gesetzes liegt dagegen vor, wenn ein Personalausschuss die endgültige Entscheidung trifft und die KI-Ergebnisse lediglich als ergänzende Information nutzt.

Ergeht eine automatisierte Entscheidung, kann der Bewerber eine Erläuterung verlangen. Der Bewerber kann die Entscheidung nicht ablehnen, wenn sie auf einer Einwilligung, einer gesetzlichen Vorschrift oder der Erforderlichkeit für den Vertragsschluss beruht. Einem Arbeitgeber, der einem begründeten Verlangen ohne berechtigten Grund nicht nachkommt, drohen Verwaltungsgeldstrafen von bis zu KRW 30 Mio. Für verursachte Schäden haftet der Arbeitgeber, es sei denn, er weist nach, dass er weder vorsätzlich noch fahrlässig

gehandelt hat. Arbeitgeber sollten KI-gestützte Personalsysteme daher nicht als rechtsfreien Raum für Innovationen betrachten.

9. Sozialversicherung und Pflichtbeiträge

Korea verfügt über ein Vier-Säulen-Modell der Sozialversicherung: nationale Rentenversicherung, Krankenversicherung, Beschäftigungsversicherung (die auch die Arbeitslosigkeit abdeckt) und Arbeitsunfallversicherung. Die Beiträge tragen grundsätzlich Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam, mit Ausnahme der Arbeitsunfallversicherung, die vollständig vom Arbeitgeber finanziert wird.

Bei der nationalen Rentenversicherung ist für 2026 eine strukturelle Änderung zu beachten. Nach der Rentenreform von 2025 steigt der Gesamtbeitragssatz ab 2026 stufenweise von 9 % auf 13 % im Jahr 2033, und zwar um 0,5 Prozentpunkte pro Jahr. Für 2026 ergibt sich daraus ein Gesamtsatz von 9,5 % (je 4,75 % für Arbeitgeber und Arbeitnehmer) anstelle der bisherigen 9 % (je 4,5 %) (Art. 88 Abs. 3 *National Pension Act* und Zusatzbestimmungen). Zum 1. Juli 2026 wurde zudem die Beitragsbemessungsgrenze auf ein Referenzeinkommen von KRW 6,59 Mio. angehoben, woraus sich ein Höchstbeitrag von insgesamt rund KRW 626.050 oder rund KRW 313.025 je Seite (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) pro Monat ergibt.

Sozialversicherungsbeitrag	Arbeitgeberanteil	Arbeitnehmeranteil	Gesamt	Bemerkungen
Nationale Rentenversicherung				
National Pension	4,75 %	4,75 %	9,5 %	Bruttogehalt × 9,5 % = Beitrag. Höchstbeitrag ca. KRW 313.025 je Seite/Monat (Beitragsbemessungsgrenze ca. KRW 6,59 Mio. seit dem 1. Juli 2026), der Satz soll bis 2033 auf 13 % steigen
Kranken- und Pflegeversicherung				
Krankenversicherung	3,595 %	3,595 %	7,19 %	Bruttogehalt × 7,19 % (für 2026 amtlich bestätigt)

Sozialversicherungsbeitrag	Arbeitgeberanteil	Arbeitnehmeranteil	Gesamt	Bemerkungen
Pflegeversicherung	0,4724 %	0,4724 %	0,9448 %	für 2026 amtlich bestätigt, ca. 13,14 % des Krankenversicherungsbeitrags
Beschäftigungsversicherung				
Beschäftigungsversicherung	1,15–1,75 %	0,9 %	2,05–2,65 %	Der Arbeitgeberanteil hängt von der Zahl der Arbeitnehmer ab
Programme zur Beschäftigungssicherung und beruflichen Kompetenzentwicklung (nur Arbeitgeber)				
< 150 Arbeitnehmer	0,25 %	–	0,25 %	Kleinunternehmen
≥ 150 Arbeitnehmer, Unternehmen mit vorrangiger Förderung	0,45 %	–	0,45 %	für die vorrangige Förderung berechtigte KMU
150–999 Arbeitnehmer, sonstige	0,65 %	–	0,65 %	sonstige Unternehmen dieser Größe
≥ 1.000 Arbeitnehmer	0,85 %	–	0,85 %	Großunternehmen, Staat und Gebietskörperschaften
Arbeitsunfallversicherung (nur Arbeitgeber)				
Unfallversicherung	ca. 0,7–18,6 %	–	variabel	abhängig von der Branche (z. B. niedrig für Büros, hoch für Baugewerbe und Bergbau), durchschnittlicher Satz 2026: 1,47 %

Tabelle: Koreanische Sozialversicherungsbeitragssätze (2026). Faustregel für einen typischen Bürobetrieb: Arbeitgeber ca. 10,5–11,5 %, Arbeitnehmer ca. 9,7 %, insgesamt ca. 20–21 % des Bruttogehalts.

Die Sozialversicherung ist verpflichtend und Teil der Grundarchitektur des Arbeitsverhältnisses. Fehler bei der Anmeldung, der Beitragszahlung oder der Statuseinordnung haben deshalb lohnsteuerrechtliche und unmittelbar auch arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Folgen. Die Lohnabrechnung ist in Korea damit ein stark regulierter Compliance-Prozess.

Zwischen Korea und anderen Staaten bestehen zahlreiche Sozialversicherungsabkommen, darunter mit Deutschland, Österreich und der Schweiz. Die Abkommen können insbesondere bei Entsendungen und langfristiger Beschäftigung von Bedeutung sein. Die Abkommen mit Deutschland und Österreich vermeiden für entsandte Arbeitnehmer eine doppelte Rentenversicherungspflicht und rechnen die Versicherungszeiten beider Staaten zusammen. Das Abkommen mit der Schweiz vermeidet nur die Doppelversicherung und sieht keine Zusammenrechnung der Versicherungszeiten vor. Die Abkommen sind damit eine Grundlage für rechtssichere internationale Mitarbeitereinsätze.

10. Wettbewerbsverbote, Abwerbeverbote und Geheimhaltungspflichten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Wettbewerbs- und Abwerbeverbote sind grundsätzlich anerkannt, sofern sie nicht unangemessen einschränkend sind. Wettbewerbsverbote, die länger als ein Jahr nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses gelten sollen, sind in der Regel schwer durchsetzbar. Die Gerichte prüfen im Einzelfall das berechtigte Schutzinteresse des Arbeitgebers, Stellung und Aufgaben des Arbeitnehmers, den Zeitraum, das Gebiet und die Art der Tätigkeit, auf die sich das Verbot erstreckt, eine etwaige Entschädigung, die Umstände des Ausscheidens und das öffentliche Interesse. Eine in dieser Hinsicht übermäßige Klausel ist wegen Sittenwidrigkeit nichtig (Art. 103 *Civil Act*, Supreme Court, 11. März 2010, 2009Da82244). Das koreanische Recht erkennt damit den Schutz von Geschäftsinteressen während und nach dem Arbeitsverhältnis an, aber nur in angemessenen Grenzen, wobei die Gerichte die gegenläufigen Interessen abwägen. Eine Entschädigung für die Dauer der Beschränkung ist einer der Faktoren bei der Beurteilung der Angemessenheit.

Ein Wettbewerbsverbot kann insbesondere für Geschäftsführer oder Vorstandsmitglieder, den Vertriebs- oder Marketingleiter oder den technischen Leiter in Betracht kommen, da diese Personengruppen über besondere Kenntnisse der Produkte und Strategien des Unternehmens verfügen. Unter Umständen könnte dieses Wissen für konkurrierende Unternehmen einen erheblichen Wettbewerbsvorteil darstellen. Das gilt vor allem dann, wenn der betreffende Arbeitnehmer den potenziellen Wettbewerber anschließend selbst gründet. Für einen Fahrer, einen Hausmeister oder eine gewöhnliche Fachkraft ist ein Wettbewerbsverbot dagegen in der Regel nicht angemessen und gerichtlich nicht durchsetzbar. Betriebswirtschaftlich wäre es auch nicht sinnvoll.

Geheimhaltungsvereinbarungen sind ebenfalls anerkannt und lassen sich durch Unterlassungsanordnungen, Schadensersatzansprüche und, bei Geschäftsgeheimnissen, strafrechtliche Sanktionen durchsetzen.

> **Praxistipp:** Unternehmen sollten insbesondere nachvertragliche Beschränkungen eng, präzise und sachlich begründet formulieren statt weit und abstrakt. Eine unangemessen weite Klausel läuft Gefahr, im Streitfall vom Gericht nach seinem Ermessen eingeschränkt oder insgesamt für unwirksam erklärt zu werden. Eine maßvolle, auf die konkrete Position zugeschnittene Klausel hat erheblich bessere Aussichten, durchgesetzt zu werden.

11. Aktuelle Themen für ausländische Unternehmen in Korea

11.1 Kündigung, Disziplinarmaßnahmen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das koreanische Recht kennt kein echtes Modell der „freien Kündbarkeit" (*termination at will*). Eine Kündigung erfordert grundsätzlich einen gerechtfertigten Grund, eine ordnungsgemäße Dokumentation und ein korrektes Verfahren, also die schriftliche Mitteilung von Grund und Zeitpunkt der Kündigung sowie eine Anhörung, und zwar nicht nur dort, wo die Arbeitsordnung oder ein Tarifvertrag eine solche vorsieht. Bloße betriebliche Zweckmäßigkeit oder die lediglich pauschale Behauptung eines „Vertrauensverlusts" genügt nicht.

Eine Kündigung durch den Arbeitgeber darf in Korea nicht willkürlich, diskriminierend oder rechtsmissbräuchlich sein. In Betrieben mit fünf oder mehr regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmern ist eine Kündigung ohne gerechtfertigten Grund unwirksam, und wirksam wird sie nur, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Grund und Zeitpunkt schriftlich mitteilt. In Betrieben mit weniger als fünf Arbeitnehmern gelten diese Vorschriften nicht. Dieselbe Sorgfalt bei Begründung und Dokumentation ist aber auch dort ratsam.

Der Arbeitgeber trägt die Beweislast dafür, dass ein gerechtfertigter Grund vorliegt. Neben einer Klage vor den Zivilgerichten kann der Arbeitnehmer innerhalb von drei Monaten nach der Kündigung bei der *Labor Relations Commission* Abhilfe beantragen.

Unabhängig vom gerechtfertigten Grund ist eine Kündigung mindestens 30 Tage im Voraus anzukündigen. Erfolgt keine oder eine verspätete Ankündigung, schuldet der Arbeitgeber stattdessen mindestens 30 Tage Normallohn. Die Ankündigungspflicht gilt unter anderem nicht, wenn der Arbeitnehmer seit weniger als drei Monaten beschäftigt ist. Die Ankündigung ersetzt nicht den gerechtfertigten Grund.

Ein individueller Kündigungsgrund kann insbesondere bei schweren Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers vorliegen. Dazu gehören etwa die Fälschung von Qualifikationsnachweisen, wiederholtes unentschuldigtes Fehlen am Arbeitsplatz, Straftaten im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis, schwere Pflichtverletzungen wie sexuelle Belästigung oder sonstiges Verhalten, das das Vertrauensverhältnis dauerhaft zerstört. Auch in diesen Fällen gilt jedoch stets der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, sodass eine Kündigung nur als letztes Mittel („Ultima Ratio“) zulässig ist.

Daneben kann eine Kündigung auf dringende betriebswirtschaftliche Gründe gestützt werden (Kündigung aus betriebswirtschaftlichen Gründen (*dismissal for managerial reasons*), oft auch betriebsbedingte Kündigung genannt). Der Arbeitgeber muss sämtliche der folgenden Voraussetzungen erfüllen (Art. 24 LSA):

- Es muss eine dringende betriebswirtschaftliche Notwendigkeit bestehen, die über einen bloßen Gewinnrückgang hinausgeht. Eine Übertragung, Verschmelzung oder Übernahme des Unternehmens zur Abwendung einer Verschlechterung der Geschäftslage gilt als eine solche Notwendigkeit.
- Der Arbeitgeber muss alle zumutbaren Maßnahmen zur Vermeidung von Kündigungen ergriffen haben.
- Die Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer muss nach vernünftigen und gerechten Kriterien erfolgen, ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.
- Der Arbeitgeber muss die Gewerkschaft, die die Mehrheit der Arbeitnehmer vertritt, oder, wenn es keine solche Gewerkschaft gibt, den Vertreter der Mehrheit der Arbeitnehmer mindestens 50 Tage vor der beabsichtigten Kündigung unterrichten und sich mit ihr bzw. ihm nach Treu und Glauben beraten. Erreicht die Zahl der Kündigungen die

Schwellenwerte des *Enforcement Decree* zum *Labor Standards Act*, muss der Arbeitgeber die geplanten Kündigungen zusätzlich dem MOEL melden.

Nach der Rechtsprechung des koreanischen Supreme Court gehören zu den zumutbaren Maßnahmen zur Vermeidung von Kündigungen insbesondere:

- der Abbau von Überstunden oder die Anpassung der Arbeitszeit,
- ein Einstellungsstopp,
- Versetzungen, Umschulungen oder interne Umstrukturierungen,
- die Erschließung neuer Geschäftsfelder und
- Angebote von Programmen zum freiwilligen vorzeitigen Ausscheiden.

Darüber hinaus gilt ein besonderer Kündigungsschutz. Eine Kündigung ist insbesondere unzulässig:

- während einer krankheitsbedingten Abwesenheit infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit und in den 30 Tagen danach,
- während der Elternzeit, es sei denn, der Betrieb kann nicht fortgeführt werden,
- während des Mutterschaftsurlaubs und in den 30 Tagen nach dessen Ende.

Ebenso unzulässig sind Kündigungen, die gegen Diskriminierungsverbote verstoßen. Insbesondere dürfen Arbeitnehmer nicht wegen ihres Geschlechts, ihrer Staatsangehörigkeit, ihrer Religion oder ihres sozialen Status benachteiligt werden. Auch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder deren Gründung ist kein zulässiger Kündigungsgrund, und eine solche Kündigung ist eine unfaire Arbeitspraktik (*unfair labor practice*).

> **Praxistipp:** In der Praxis bedeutet das, dass Fälle von Minderleistung, Fehlverhalten und Anwesenheitsproblemen, interne Untersuchungen und Umstrukturierungen nicht willkürlich gehandhabt werden dürfen. Unternehmen benötigen dokumentierte Standards für Verwarnungen, Untersuchungen, Anhörungen, Entscheidungsfindung, Verhältnismäßigkeit und Kommunikation. In Korea führt die Kündigung von Arbeitnehmern ohne

> formalisierten Verfahrensrahmen in der Regel zu Ansprüchen auf Wiedereinstellung, Lohnnachzahlung oder eine Vergleichszahlung.

11.2 Ausscheiden aus Altersgründen

Der Gesetzgeber der Republik Korea hat für das Arbeitsverhältnis keine einheitliche gesetzliche Altersgrenze festgelegt. Legt ein Arbeitgeber eine Altersgrenze fest, muss sie jedoch mindestens 60 Jahre betragen, und eine niedrigere Altersgrenze gilt als auf 60 Jahre festgelegt. Ein zwangsweises Ausscheiden vor diesem Alter ist daher unzulässig. Von dieser arbeitsrechtlichen Altersgrenze ist allerdings der tatsächliche Beginn der staatlichen Rentenzahlungen zu unterscheiden.

Im System der *National Pension* wurde das Rentenalter stufenweise angehoben. Je nach Geburtsjahr des Versicherten beginnt die Altersrente im Alter zwischen 60 und 65 Jahren. Beiträge sind grundsätzlich bis zum Alter von 60 Jahren zu zahlen.

Geburtsjahr	Rente ab dem Alter von
bis 1952	60
1953–1956	61
1957–1960	62
1961–1964	63
1965–1968	64
ab 1969	65

Tabelle: Geltende Altersgrenzen für den Beginn der staatlichen Rentenzahlungen (National Pension)

Zwischen dem arbeitsrechtlichen Ausscheiden (meist mit 60) und dem Beginn der staatlichen Rente (bis zu 65) kann daher eine Lücke von bis zu fünf Jahren liegen. In der Praxis bedeutet das, dass viele Arbeitnehmer nach dem formellen Ausscheiden aus dem Unternehmen weiter einer Erwerbstätigkeit nachgehen.

In der Republik Korea kann ein Arbeitnehmer also gegen seinen Willen grundsätzlich nur mit Erreichen einer wirksam festgelegten Altersgrenze in den Ruhestand versetzt werden. Hat ein Unternehmen eine Altersgrenze festgelegt,

etwa in der Arbeitsordnung oder im Arbeitsvertrag, endet das Arbeitsverhältnis mit Erreichen dieses Alters grundsätzlich automatisch, ohne dass es einer Kündigung oder eines gerechtfertigten Grundes bedarf. Fehlt eine solche Regelung, kann das Arbeitsverhältnis nicht allein aus Altersgründen beendet werden, sondern nur durch eine Kündigung, die den gesetzlichen Anforderungen entspricht, oder einvernehmlich.

In der Praxis wird häufig ein Modell genutzt, bei dem Arbeitnehmer mit 60 Jahren formell ausscheiden und anschließend auf vertraglicher Grundlage wieder eingestellt werden. Ein zwangsweises Ausscheiden ist nur auf Grundlage einer klaren und wirksamen Unternehmensregelung zulässig. Je nach Beruf oder Branche wird die Altersgrenze in der Praxis derzeit zwischen 60 und 65 Jahren festgelegt.

12. Disziplinarmaßnahmen

12.1 Aufbau, Zulässigkeit und Durchführung

Das koreanische Arbeitsrecht enthält kein eigenständiges, kodifiziertes Disziplinarsystem. Disziplinarmaßnahmen werden als Teil des allgemeinen Arbeitsrechts behandelt und beruhen insbesondere auf dem LSA und auf der Arbeitsordnung des Unternehmens, die die Regeln über Sanktionen enthalten muss. Diese Regeln bilden die zentrale Grundlage jeder Disziplinarmaßnahme und legen fest, welche Sanktionen zulässig sind und unter welchen Voraussetzungen sie verhängt werden dürfen. Ohne klare Verankerung in diesen internen Regeln sind Disziplinarmaßnahmen meist rechtlich angreifbar.

Disziplinarmaßnahmen sind zulässig, wenn ein gerechtfertigter Grund vorliegt, sie auf einer zuvor geschaffenen unternehmensinternen Grundlage beruhen und sie nicht willkürlich, diskriminierend oder unverhältnismäßig sind. Das koreanische Recht erkennt ein abgestuftes System von Maßnahmen an, das von milden Reaktionen bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses reicht. Typische Maßnahmen sind Verwarnungen oder schriftliche Verweise, Lohnkürzungen, Suspendierungen, Versetzungen und Herabstufungen sowie als *Ultima Ratio* die Kündigung. Während Verwarnungen vor allem dazu dienen, Verhalten zu dokumentieren und zu korrigieren, greifen die übrigen Maßnahmen tiefer in die Rechte des Arbeitnehmers ein und unterliegen entsprechend strengeren Anforderungen.

Besondere Bedeutung kommt der Lohnkürzung zu. Sie ist grundsätzlich zulässig, setzt aber eine klare Regelung in der Arbeitsordnung voraus und ist gesetzlich begrenzt. Eine einzelne Kürzung darf die Hälfte eines Tagesdurchschnittslohns (*average wage*) nicht überschreiten, und alle Kürzungen zusammen dürfen höchstens ein Zehntel des Lohns für einen Lohnzahlungszeitraum betragen. Auch Suspendierungen und Versetzungen sind nur rechtmäßig, wenn sie sachlich gerechtfertigt sind und nicht ohne legitimen betrieblichen Zweck als verdeckte Disziplinarmaßnahme eingesetzt werden. Die Kündigung ist die schwerste Maßnahme und ist, insbesondere in Unternehmen mit fünf oder mehr Arbeitnehmern, nur zulässig, wenn ein gerechtfertigter Grund vorliegt.

Neben der materiellen Rechtfertigung muss auch das Verfahren korrekt sein. Sieht die Arbeitsordnung oder ein Tarifvertrag ein Disziplinarverfahren vor, ist eine unter Verstoß gegen dieses Verfahren ergriffene Maßnahme unwirksam (Supreme Court, 24. Januar 1995, 93Da29662), und dem Arbeitnehmer muss ausreichend Zeit zur Vorbereitung einer Stellungnahme gegeben werden (Supreme Court, 25. Juni 2004, 2003Du15317). Auch ohne solche Regeln ist es ratsam und gängige Praxis (um den Erwartungen der *Labor Relations Commission* und mancher Gerichte zu entsprechen), dem Arbeitnehmer vor jeder Disziplinarmaßnahme Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben, üblicherweise im Rahmen eines formalisierten Verfahrens, etwa vor einem internen Disziplinarausschuss. Zudem sind alle relevanten Umstände, Beweise und Entscheidungsgründe sorgfältig zu dokumentieren. Die Maßnahme selbst sollte schriftlich ergehen und eine nachvollziehbare Begründung enthalten. Verfahrensfehler wie eine unterlassene Anhörung oder eine unzureichende Dokumentation machen die Maßnahme in der Praxis häufig unwirksam, selbst wenn in der Sache ein Grund vorliegt.

Ein weiteres zentrales Kriterium ist die Verhältnismäßigkeit. Die Maßnahme muss geeignet, erforderlich und angemessen sein. Insbesondere darf die Schwere der Sanktion nicht außer Verhältnis zur zugrunde liegenden Pflichtverletzung stehen. Darüber hinaus ist der Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten, nach dem vergleichbare Fälle gleich zu behandeln sind. Abweichungen können als Indiz für Diskriminierung oder Willkür gewertet werden.

Arbeitnehmer können Disziplinarmaßnahmen innerhalb von drei Monaten bei der *Labor Relations Commission* anfechten. Die Kommission prüft sowohl die materiellen Voraussetzungen als auch die Einhaltung des Verfahrens. Die Praxis zeigt, dass nicht selten eher Verfahrensfehler als der zugrunde liegende Sachverhalt zur Aufhebung von Maßnahmen führen.

In der Republik Korea ist eine Arbeitsordnung gesetzlich erst ab zehn regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmern vorgeschrieben. Kleinere Unternehmen dürfen daher rechtmäßig ohne ein solches formales Regelwerk auskommen, was in der Praxis häufig dazu führt, dass Disziplinarmaßnahmen informell, ad hoc und ohne klar definierte Struktur ergriffen werden. Solche Unternehmen stützen sich typischerweise auf allgemeine Vertragsklauseln oder auf die gelebte Unternehmenspraxis, ohne ein einheitliches und dokumentiertes Sanktionssystem zu schaffen.

Rechtlich bedeutet das jedoch nicht, dass Disziplinarmaßnahmen frei gestaltet werden dürfen. Auch ohne Arbeitsordnung gelten die zentralen Grundsätze des Arbeitsrechts uneingeschränkt weiter, insbesondere das Erfordernis eines gerechtfertigten Grundes in Betrieben mit fünf oder mehr Arbeitnehmern und die Wahrung der Verhältnismäßigkeit. Zudem trägt der Arbeitgeber im Streitfall die volle Beweislast für die Rechtmäßigkeit der Maßnahme. Gerade weil eine formalisierte Grundlage fehlt, prüfen die Gerichte und die *Labor Relations Commission* solche Maßnahmen in Kleinunternehmen meist besonders streng.

Das Hauptproblem liegt daher weniger in der formalen Zulässigkeit als in der praktischen Durchsetzbarkeit. Ohne klar definierte Regeln wirken Disziplinarmaßnahmen schnell willkürlich oder uneinheitlich, was die Angriffsfläche für Anfechtungen erheblich vergrößert. Insbesondere Maßnahmen wie Lohnkürzungen, Suspendierungen oder gar Kündigungen sind häufig rechtlich angreifbar, wenn es an einer zuvor geschaffenen Struktur und Dokumentation fehlt.

> **Praxistipp:** Aus praktischer Sicht ist es daher dringend zu empfehlen, auch in Kleinunternehmen zumindest eine vereinfachte Arbeitsordnung oder eine klar strukturierte Disziplinarordnung einzuführen. Das schafft Transparenz, verringert rechtliche Risiken und erhöht die Durchsetzbarkeit arbeitsrechtlicher Maßnahmen erheblich.

12.2 Eine überraschende Beweisregel: Die Aufzeichnung jedes Gesprächs, an dem man selbst teilnimmt, ist ohne Hinweis erlaubt

In Korea darf jeder, der an einem Gespräch teilnimmt, dieses aufzeichnen, etwa zu Beweiszwecken, ohne die anderen Teilnehmer darüber zu informieren, und zwar auch in einem Disziplinarverfahren. Der *Protection of Communications Secrets Act* verbietet nur die Aufzeichnung von Gesprächen zwischen Dritten (Art. 3 Abs. 1, 14 Abs. 1 und 16 Abs. 1 *Protection of Communications Secrets Act*, Supreme Court, 12. Oktober 2006, 2006Do4981).

> **Praxistipp:** Gerade bei Disziplinarmaßnahmen und den ihnen vorausgehenden Verfahren sollten Vorgesetzte fair, ruhig und bestimmt auftreten und über die angemessene Disziplinarmaßnahme erst nach einer förmlichen Anhörung des betroffenen Arbeitnehmers entscheiden. Die Entscheidung sollte erst nach Abschluss des Disziplinarverfahrens bekannt gegeben werden. Eine früher bekannt gegebene Entscheidung dokumentiert, dass das Verfahren für das Ergebnis keine Rolle spielte und dem Arbeitnehmer das Recht auf Anhörung verweigert wurde. Dieser Fehler ist besonders leicht nachzuweisen, weil Tonaufnahmen jederzeit erlaubt sind.

13. *Serious Accidents Punishment Act*

13.1 Charakter des Gesetzes

Der SAPA ist ein Gesetz zur Arbeitssicherheit und zugleich ein Strafgesetz, das die Verantwortung der Geschäftsleitung regelt. Damit unterscheidet er sich von einem typischen Gesetz zur Arbeitssicherheit. Nach seinem Zweck soll er schwere Unfälle verhindern und das Leben und die körperliche Sicherheit von Bürgern und Arbeitnehmern schützen, indem er die Bestrafung von Betriebsinhabern, verantwortlichen Geschäftsleitern (*responsible managing officers*), Amtsträgern und juristischen Personen vorsieht. Im Mittelpunkt steht die Pflicht des Betriebsinhabers oder des verantwortlichen Geschäftsleiters, ein funktionierendes Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsystem einzurichten, zu betreiben und zu dokumentieren.

13.2 Aktueller Anwendungsbereich

Seit dem 27. Januar 2024 gilt der SAPA für alle Betriebe mit fünf oder mehr regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmern. Bis dahin waren Betriebe mit

weniger als 50 Arbeitnehmern und Bauprojekte unter KRW 5 Mrd. ausgenommen. Das Gesetz betrifft damit nicht mehr ausschließlich Großunternehmen oder traditionelle Industriebetriebe.

13.3 Verantwortliche Geschäftsleiter

Entscheidend ist, wer als verantwortlicher Geschäftsleiter anzusehen ist. Das Gesetz erfasst die Person, die das Unternehmen vertritt und zu seiner Leitung insgesamt befugt und dafür verantwortlich ist, in der Regel den Representative Director, oder eine Person, die in entsprechender Weise für Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zuständig ist. Maßgeblich sind daher Funktion und Befugnisse, nicht bloß die formale Mitgliedschaft im Board of Directors. Unternehmen sollten die Zuständigkeiten in ihrer Sicherheits-Governance deshalb konkret und nachprüfbar verteilen.

13.4 Der SAPA als Governance-Pflicht

Aus Unternehmenssicht verlangt der SAPA mindestens klar definierte Zuständigkeiten, klar dokumentierte Sicherheitsrichtlinien, die Zuweisung von Ressourcen, Gefährdungsermittlung, Abhilfemaßnahmen, die Steuerung der Schnittstellen zu Auftragnehmern, die Eskalation von Vorfällen, regelmäßige Überprüfungen und die Aufsicht durch die Geschäftsleitung. Die Umsetzung ist schriftlich zu dokumentieren, und die Unterlagen sind fünf Jahre aufzubewahren, außer bei Kleinstunternehmern. Unternehmen, die diese Elemente nur auf dem Papier festhalten, ohne sie in gelebte Prozesse umzusetzen, bleiben den Risiken des SAPA ausgesetzt. Ab dem 10. Dezember 2026 müssen Personalvermittler und Anbieter von Stelleninformationen Arbeitsuchende zudem darauf hinweisen, wenn die Unfallzahlen eines Betriebs innerhalb der vorangegangenen drei Jahre nach Art. 10 *Occupational Safety and Health Act* veröffentlicht worden sind.

14. Verspätete Lohnzahlung

14.1 Die herkömmlichen Regeln und die neuen Regeln ab 2025

Die Pflicht zur pünktlichen Lohnzahlung steht seit jeher im Mittelpunkt des koreanischen Arbeitsrechts. Löhne sind mindestens einmal im Monat an einem festen Tag zu zahlen, und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind alle fälligen Beträge innerhalb von 14 Tagen zu begleichen. Neu ist die Reform des LSA durch Gesetz Nr. 20520 vom 22. Oktober 2024, die am 23. Oktober 2025

in Kraft getreten ist und sich gegen Arbeitgeber richtet, die ihren Zahlungspflichten wiederholt nicht nachkommen. Das MOEL bezeichnet diese Reform ausdrücklich als strengeres Regime zur Bekämpfung von Lohnrückständen. Für Arbeitgeber, die wiederholt oder in großem Umfang Lohnrückstände auflaufen lassen, gilt nun neben der klassischen Lohnzahlungspflicht ein erweitertes Sanktionssystem. Lohnrückstände sind überdies eine Straftat und werden ab dem 8. Oktober 2026 mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe bis zu KRW 50 Mio. geahndet.

14.2 Strafschadensersatz bis zum Dreifachen des nicht gezahlten Lohns

Seit dem 23. Oktober 2025 können Arbeitnehmer gerichtlich bis zum Dreifachen des nicht gezahlten Lohns verlangen, wenn der Arbeitgeber eindeutig vorsätzlich nicht gezahlt hat, wenn er innerhalb eines Jahres insgesamt drei Monate oder länger Löhne ganz oder teilweise nicht gezahlt hat oder wenn der nicht gezahlte Lohn insgesamt den Normallohn von drei Monaten oder mehr erreicht. Bei der Bemessung berücksichtigt das Gericht unter anderem Dauer, Umstände, Häufigkeit und Höhe der Rückstände, die Bemühungen des Arbeitgebers um Zahlung und die bereits gezahlten Verzugszinsen. Das verändert das Risikoprofil erheblich. Neben der strafrechtlichen Verantwortlichkeit können Lohnrückstände nun ein Vielfaches des geschuldeten Betrags kosten.

14.3 20 % Verzugszinsen auch gegenüber Arbeitnehmern im laufenden Arbeitsverhältnis

Seit der Reform gelten die Verzugszinsen von 20 % jährlich auch für Lohnrückstände gegenüber Arbeitnehmern im laufenden Arbeitsverhältnis, berechnet ab dem Tag nach dem vereinbarten Zahltag. Bis dahin galten sie nur für Beträge, die ausscheidenden Arbeitnehmern nach Ablauf der 14-Tage-Frist geschuldet wurden. Unternehmen können Lohnrückstände in laufenden Arbeitsverhältnissen daher nicht mehr als internes vorübergehendes Problem behandeln.

14.4 Nebensanktionen

Wiederholt säumigen Arbeitgebern drohen weitere Folgen. Das MOEL kann die Namen von Arbeitgebern veröffentlichen, die innerhalb von drei Jahren zweimal oder öfter wegen Lohnrückständen verurteilt worden sind und deren Rückstände innerhalb des letzten Jahres insgesamt KRW 30 Mio. oder mehr

betragen, und gegen sie ein Ausreiseverbot beantragen. Daten über Arbeitgeber, die innerhalb von drei Jahren zweimal oder öfter verurteilt worden sind und innerhalb des letzten Jahres Rückstände von KRW 20 Mio. oder mehr aufweisen, sowie über gewohnheitsmäßig säumige Arbeitgeber dürfen an die zentrale Kreditinformationsstelle weitergegeben werden. Als gewohnheitsmäßig säumig kann das MOEL Arbeitgeber einstufen, die im Vorjahr Löhne für drei Monate oder mehr nicht gezahlt haben oder die fünfmal oder öfter mit Rückständen von insgesamt KRW 30 Mio. oder mehr säumig waren. Sie können von staatlichen Förderprogrammen ausgeschlossen und bei der öffentlichen Auftragsvergabe benachteiligt werden. Lohnrückstände werden damit zu einer Frage der Finanzierung, der öffentlichen Aufträge, der Reputation und einer wirksamen Unternehmensführung.

15. Verspätete Zahlung des Severance Payment

15.1 Rechtsnatur und Grundanspruch

Das koreanische Abfindungssystem ist ein zentraler Bestandteil des Arbeitsrechts in der Republik Korea und begründet einen gesetzlichen Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (in der Praxis häufig als ***severance payment*** bezeichnet). Im Unterschied zu klassischen Altersvorsorgesystemen handelt es sich nicht in erster Linie um eine Rentenleistung, sondern um **ein System des „aufgeschobenen Lohns", der während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses anwächst und erst bei dessen Beendigung fällig wird**.

Rechtsgrundlage ist der *Retirement Benefits Act*. Er verpflichtet Arbeitgeber, für Arbeitnehmer mit mindestens einem Jahr Betriebszugehörigkeit und einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden zumindest ein System der Abfindungsleistung beim Ausscheiden einzurichten. Der Anspruch besteht grundsätzlich unabhängig davon, auf welche Weise das Arbeitsverhältnis endet. Die Abfindung ist damit ein zwingender Bestandteil der Vergütung. Die konkrete Berechnung, der gesetzliche Mindestbetrag und die Wahl zwischen dem Abfindungssystem und den kapitalgedeckten Betriebsrentenplänen sind Gegenstand von Abschnitt 15.3 dieses Kapitels.

SÜDKOREA · ARBEITSRECHTSREFORM 2025–2026

Verspätete Lohnzahlung

Eine Reform des Arbeitsstandardgesetzes (Labor Standards Act) verschärft die Konsequenzen für Arbeitgeber, die wiederholt Löhne nicht pünktlich zahlen – vom Arbeitsministerium (MOEL) als strengeres Regime zur Bekämpfung von Lohnrückständen bezeichnet.

Die Grundpflicht

Zahlungsfrequenz
Löhne müssen mindestens einmal monatlich an einem festen Termin gezahlt werden.

Bei Ausscheiden
Alle fälligen Beträge müssen innerhalb von 14 Tagen beglichen werden.

Die Reform 2025 — Wichtige Termine

22. OKT. 2024
LSA-Reform verabschiedet (Gesetz Nr. 20520)

→

23. OKT. 2025
Reform tritt in Kraft

→

8. OKT. 2026
Verschärfte Strafen gelten

5 Jahre

Lohnrückstände sind eine Straftat. Ab dem 8. Oktober 2026 mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren **oder** einer Geldstrafe bis zu 50 Mio. KRW bedroht.

Strafschadensersatz — Bis zum 3-Fachen der ausstehenden Löhne

Seit dem 23. Oktober 2025 vor Gericht möglich, wenn einer der folgenden Punkte zutrifft

- Eindeutig vorsätzliche Nichtzahlung
- Löhne ganz oder teilweise für insgesamt 3 Monate oder länger innerhalb eines Jahres nicht gezahlt
- Ausstehende Löhne summieren sich auf 3 Monatslöhne oder mehr

Bei der Bemessung der Höhe berücksichtigt das Gericht: Dauer, Umstände, Häufigkeit und Höhe der Rückstände, die Zahlungsbemühungen des Arbeitgebers sowie bereits gezahlte Verzugszinsen. Dies erfolgt zusätzlich zur strafrechtlichen Haftung.

20 % Verzugszinsen — Jetzt auch für aktuell Beschäftigte

VOR DER REFORM
Galt nur für ausscheidende Beschäftigte, nach Ablauf der 14-tägigen Abwicklungsfrist.

SEIT DER REFORM
Gilt auch für aktuell Beschäftigte, ab dem Tag nach dem vereinbarten Zahltag.

Sekundäre Sanktionen für Wiederholungstäter

Das Arbeitsministerium (MOEL) kann zudem gegen Arbeitgeber vorgehen, die wiederholt oder in erheblichem Umfang in Verzug geraten

SANKTION	AUSLÖSER
Öffentliche Nennung & Reiseverbot	Zweimal oder öfter innerhalb von drei Jahren wegen Lohnrückständen verurteilt, mit Rückständen von insgesamt 30 Mio. KRW oder mehr im letzten Jahr.
Weitergabe von Bonitätsdaten	Zweimal oder öfter innerhalb von drei Jahren verurteilt, mit Rückständen von 20 Mio. KRW oder mehr im letzten Jahr – oder als Gewohnheitsschuldner eingestuft.
Einstufung als Gewohnheitsschuldner	Im Vorjahr drei Monatslöhne oder mehr nicht gezahlt, oder fünfmal oder öfter in Verzug geraten mit Gesamtrückständen von 30 Mio. KRW oder mehr.

Als Gewohnheitsschuldner eingestufte Arbeitgeber können von staatlichen Förderprogrammen ausgeschlossen und bei der öffentlichen Auftragsvergabe benachteiligt werden.

Hinweis
Lohnrückstände werden damit zu einer Frage der Finanzierung, der öffentlichen Aufträge, der Reputation und einer wirksamen Unternehmensführung.

15.2 Hintergrund

Für viele Koreaner ist die Abfindung zur Sicherung des Einkommens im Alter von großer Bedeutung. In der Vergangenheit gab es jedoch Probleme bei ihrer praktischen Handhabung. Viele Arbeitnehmer, die ein Unternehmen lange vor Erreichen des Rentenalters verließen, verwendeten die erhaltene Abfindung für größere Anschaffungen, etwa für den Kauf eines Autos. Da die rasche industrielle und demokratische Entwicklung Koreas auch häufigere Arbeitgeberwechsel mit sich brachte, wurde die Abfindung immer öfter lange vor dem eigentlichen Rentenalter ausgezahlt, für Konsumgüter ausgegeben und damit von den Empfängern anders als für den vorgesehenen sozialpolitischen Zweck verwendet. Hinzu kam, dass Arbeitnehmer bei einer Insolvenz des Arbeitgebers schlechte Aussichten hatten, die ihnen zustehende Abfindung zu erhalten. Besonders deutlich zeigte sich dies in der Asienkrise von 1997/1998 (von den Koreanern als „IMF-Krise“ bezeichnet), und die koreanische Regierung reagierte auf das offenkundige Problem mit der Einführung von Betriebsrentenplänen. Der *Act on the Guarantee of Employees' Retirement Benefits* wurde am 27. Januar 2005 verkündet (Gesetz Nr. 7379) und trat am 1. Dezember 2005 in Kraft.

15.3 Das Betriebsrentensystem nach dem *Retirement Benefits Act*

Das Gesetz lässt Arbeitgebern die Wahl zwischen dem herkömmlichen Abfindungssystem und kapitalgedeckten Betriebsrentenplänen, insbesondere dem leistungsorientierten Plan (*defined benefit* - DB) und dem beitragsorientierten Plan (*defined contribution* - DC), sowie für kleinere Betriebe auch dem KMU-Betriebsrentenfonds. Historisch hat sich das System aus dem in Abschnitt 15.1 dieses Kapitels beschriebenen reinen Abfindungsmodell entwickelt. Der Gesetzgeber hat dieses Modell schrittweise weiterentwickelt und um kapitalgedeckte Varianten ergänzt, um die finanzielle Sicherheit der Arbeitnehmer zu verbessern und Insolvenz- und Liquiditätsrisiken auf Arbeitgeberseite zu verringern.

a) Abfindungssystem. Das Abfindungssystem ist die ursprüngliche und weiterhin zulässige Grundform. Der gesetzliche Mindestbetrag liegt bei 30 Tagen Durchschnittslohn je Beschäftigungsjahr, wobei Teiljahre anteilig berücksichtigt werden. Eine Auszahlung während des Arbeitsverhältnisses ist nur aus gesetzlich vorgesehenen Gründen zulässig, etwa beim Erwerb eines Eigenheims. Grundlage der Berechnung ist der sogenannte Durchschnittslohn, der auf dem

durchschnittlichen Verdienst der letzten drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses beruht und neben dem Grundgehalt auch regelmäßig gezahlte Zulagen und variable Vergütungsbestandteile umfassen kann. In der Praxis ist die richtige Ermittlung des Durchschnittslohns ein zentraler Streitpunkt, insbesondere bei variablen Vergütungssystemen. Kennzeichnend für dieses System ist, dass es nicht kapitalgedeckt ist. Die Verpflichtung verbleibt vollständig beim Arbeitgeber und wird typischerweise als bilanzielle Rückstellung abgebildet, ohne dass eine gesetzliche Pflicht besteht, die Mittel extern anzulegen. Daraus entsteht ein erhebliches Liquiditätsrisiko, insbesondere wenn mehrere Arbeitnehmer gleichzeitig oder im Zuge von Umstrukturierungsmaßnahmen ausscheiden, und zugleich ein strukturelles Insolvenzrisiko für die Arbeitnehmer. Die Zahlung hat grundsätzlich innerhalb von 14 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erfolgen, es sei denn, die Parteien vereinbaren bei außergewöhnlichen Umständen eine Verlängerung. Sie wird als Einmalzahlung geleistet, grundsätzlich durch Überweisung auf das Konto des individuellen Rentenplans (IRP) des Arbeitnehmers. Aus Sicht des Gesetzgebers wird dieses Modell zunehmend als weniger zukunftsfähig angesehen, da es weder einen langfristigen Vermögensaufbau der Arbeitnehmer gewährleistet noch ausreichenden Schutz vor einer Insolvenz des Arbeitgebers bietet.

b) Leistungsorientierter Plan (DB). Der leistungsorientierte Plan ist eine Weiterentwicklung des herkömmlichen Modells. Hier verpflichtet sich der Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer bei Eintritt des Leistungsfalls eine vorab festgelegte Leistung zu garantieren. Die Höhe dieser Leistung richtet sich typischerweise nach Faktoren wie der Betriebszugehörigkeit und dem durchschnittlichen Verdienst und muss mindestens der Abfindung entsprechen. Ein wesentliches Merkmal des DB-Systems ist, dass das wirtschaftliche Risiko weiterhin beim Arbeitgeber liegt. Der Arbeitgeber trägt sowohl das Finanzierungs- als auch das Anlagerisiko, da er sicherstellen muss, dass ausreichende Mittel zur Deckung der versprochenen Leistungen vorhanden sind. Zwar werden die Mittel häufig über externe Finanzinstitute verwaltet, die rechtliche Verantwortung bleibt jedoch beim Unternehmen. Dieses System bietet den Arbeitnehmern eine bessere Planbarkeit, kann für Unternehmen aber erhebliche bilanzielle Verpflichtungen und Volatilität mit sich bringen.

c) Beitragsorientierter Plan (DC). Beim beitragsorientierten Plan verschiebt sich die Risikoverteilung grundlegend. Der Arbeitgeber ist lediglich verpflichtet,

einen festen jährlichen Beitrag von mindestens einem Zwölftel des Jahreslohns zu leisten. Diese Beiträge werden einem individuellen Konto des Arbeitnehmers gutgeschrieben und extern verwaltet. Die spätere Leistung hängt ausschließlich von der Wertentwicklung der angelegten Mittel ab, sodass das Anlagerisiko vollständig auf den Arbeitnehmer übergeht. Für Unternehmen bedeutet dies eine deutliche Verringerung langfristiger Verpflichtungen und eine höhere Kostentransparenz. Das DC-System gewinnt in der Praxis zunehmend an Bedeutung, da es besser mit internationalen Rechnungslegungsstandards vereinbar ist und insbesondere international tätigen Unternehmen eine höhere Planungssicherheit bietet.

15.4 Pflicht zur Einführung eines Systems und regulatorischer Rahmen

Das koreanische Recht verpflichtet grundsätzlich jeden Arbeitgeber, ein System der Leistungen bei Ausscheiden einzurichten. Zwischen den in Abschnitt 15.3 dieses Kapitels beschriebenen Modellen besteht Wahlfreiheit, nicht aber die Möglichkeit, ganz auf ein solches System zu verzichten. Richtet ein Arbeitgeber kein System ein, gilt das Abfindungssystem als eingerichtet. Betriebe, die nach dem 26. Juli 2012 gegründet wurden, müssen innerhalb eines Jahres einen leistungsorientierten oder einen beitragsorientierten Plan einrichten.

Die Einführung eines Systems oder der Wechsel zu einer anderen Art bedarf der Zustimmung der Gewerkschaft, die die Mehrheit der Arbeitnehmer vertritt, oder, wenn es eine solche nicht gibt, der Mehrheit der Arbeitnehmer. Änderungen der Einzelheiten eines Systems erfordern deren Anhörung, Änderungen zu ihrem Nachteil deren Zustimmung.

Darüber hinaus bestehen umfangreiche Melde-, Dokumentations- und Verwaltungspflichten, die vom MOEL überwacht werden. Die Nichteinhaltung dieser Pflichten kann zu erheblichen verwaltungsrechtlichen Sanktionen und zu arbeitsrechtlichen Ansprüchen führen.

15.5 Finanzierung, Verwaltung und Sicherung der Ansprüche

Ein zentraler Aspekt des Systems ist die Pflicht, die Rentenmittel bei DB- und DC-Systemen extern verwalten zu lassen. Diese Mittel müssen bei zugelassenen Finanzinstituten wie Banken oder Versicherungsunternehmen gehalten werden. Zweck dieser Regelung ist es, die Vermögenswerte dem Zugriff des

Arbeitgebers zu entziehen und so die Ansprüche der Arbeitnehmer im Insolvenzfall zu schützen.

Die jährlichen Mindestbeiträge (bei DC ein Zwölftel des Jahreslohns, also rund 8,33 %) richten sich nach dem Gehalt des Arbeitnehmers und stellen sicher, dass die Ansprüche kontinuierlich aufgebaut werden. Zugleich bestehen detaillierte Anforderungen an die Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Verwaltung dieser Mittel. Die externe Verwaltung bewirkt eine klare Trennung zwischen Unternehmensvermögen und Rentenvermögen und ist ein wesentliches Element der Stabilität des Systems.

15.6 Auszahlungsstruktur und Leistungsansprüche

Leistungen bei Ausscheiden werden grundsätzlich entweder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder bei Eintritt in den Ruhestand ausgezahlt. Beim Abfindungssystem wird typischerweise eine Einmalzahlung geleistet, während bei Betriebsrentenplänen sowohl Einmalzahlungen als auch Rentenzahlungen möglich sind. Die konkrete Ausgestaltung hängt vom gewählten System und von individuellen Vereinbarungen ab. Wichtig ist, dass der Anspruch des Arbeitnehmers rechtlich gesichert ist und unabhängig von der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers fortbesteht, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt wurden.

15.7 Bedeutung für Unternehmen und strategische Folgen

Für Unternehmen und insbesondere für ausländische Tochtergesellschaften hat das Betriebsrentensystem erhebliche praktische und strategische Bedeutung. Zum einen stellt es einen wesentlichen Teil der Personalkosten dar, da jährlich Beiträge von etwa einem Monatsgehalt je Arbeitnehmer anfallen.

Zum anderen wirkt sich die Wahl des Systems unmittelbar auf die Bilanzstruktur und das Risikoprofil des Unternehmens aus. Während das Abfindungssystem und das DB-System langfristige Verpflichtungen und mögliche Volatilität mit sich bringen, ermöglicht das DC-System eine klare Kostenkontrolle und verringert das finanzielle Risiko.

> **Praxistipp:** Die Beratung durch ein spezialisiertes Finanzinstitut ist unerlässlich, um den Arbeitnehmern und ihren Vertretern sowie der Geschäftsleitung (und gegebenenfalls der ausländischen

Konzernorganisation) die Vor- und Nachteile eines solchen Systems darzulegen und im Einzelnen zu erläutern. Ausländischen Investoren wird geraten, das System der Leistungen bei Ausscheiden so früh wie möglich auszuwählen und einzurichten, jedenfalls bevor der Anspruch nach einem Jahr Betriebszugehörigkeit entsteht, schon weil sich in der Praxis mit einer überschaubaren Zahl von Arbeitnehmern deutlich leichter eine Regelung finden lässt, die auch im Interesse des Unternehmens liegt.

Kriterium	Abfindungssystem	Leistungsorientierter Plan (DB)	Beitragsorientierter Plan (DC)
Rechtsgrundlage	*Act on the Guarantee of Employees' Retirement Benefits*	*Act on the Guarantee of Employees' Retirement Benefits*	*Act on the Guarantee of Employees' Retirement Benefits*
Charakter des Systems	Einmalzahlung beim Austritt	Leistungsorientiertes Rentensystem	Beitragsorientiertes Rentensystem
Pflicht des Arbeitgebers	Zahlung von ≥ 30 Tagen Durchschnittslohn je Jahr	Garantie einer festgelegten Leistung	Zahlung eines festen Beitrags (≥ 1 Monatsgehalt/Jahr)
Finanzierung	Intern (keine Kapitaldeckung)	Extern verwaltet, Verpflichtung aber beim Arbeitgeber	Extern verwaltet (individuelle Konten)
Anlagerisiko	Arbeitgeber	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Leistungsrisiko	Arbeitgeber	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Planbarkeit (Arbeitgeber)	Gering (ungewisse künftige Belastung)	Mittel (abhängig von der Entwicklung der Verpflichtungen)	Hoch (feste Beiträge)
Planbarkeit (Arbeitnehmer)	Mittel (abhängig vom Verbleib im Unternehmen)	Hoch (festgelegte Leistung)	Gering bis mittel (abhängig von der Entwicklung des Kapitalmarkts)
Liquiditätsrisiko	Hoch (bei Austritten)	Mittel bis hoch	Gering
Bilanzielle Auswirkungen	Rückstellungen erforderlich	Rückstellungen + Bewertungspflichten	Keine langfristigen Verpflichtungen

Kriterium	Abfindungssystem	Leistungsorientierter Plan (DB)	Beitragsorientierter Plan (DC)
Pflicht zur externen Verwaltung	Nein	Ja	Ja
Auszahlung	Einmalzahlung beim Austritt	Einmalzahlung oder Rente	Einmalzahlung oder Rente
Kontrolle des Arbeitnehmers über das Kapital	Keine	Keine	Hoch (Anlageentscheidungen möglich)
Flexibilität für den Arbeitnehmer	Gering	Gering	Hoch
Insolvenzschutz	Gering	Hoch (durch externe Verwaltung)	Hoch (durch individuelle Konten)
Typischer Einsatz	Kleine Unternehmen, traditionelle Struktur	Etablierte Unternehmen mit stabiler Belegschaft	Multinationale Unternehmen, moderne Personalstrukturen
Vorteile (Arbeitgeber)	Einfaches System, geringer Verwaltungsaufwand	Mitarbeiterbindung, planbare Leistungen	Kostenkontrolle, geringe Risiken
Nachteile (Arbeitgeber)	Hohe einmalige Belastung, Risikokumulierung	Komplexität, Finanzierungsrisiko	Schwächere Bindungswirkung
Vorteile (Arbeitnehmer)	Klare Mindestleistung	Hohe Sicherheit und Planbarkeit	Transparenz und Übertragbarkeit
Nachteile (Arbeitnehmer)	Kein Kapitalaufbau, Abhängigkeit vom Arbeitgeber	Abhängigkeit von der Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers	Kapitalmarktrisiko
Regulatorischer Trend	Rückläufig	Stabil bis rückläufig	Zunehmend bevorzugt

Tabelle: Modelle des koreanischen Betriebsrentensystems

15.8 Eine Sonderfrage: Die Behandlung von Wochenenden in der 14-Tage-Frist

Für die Abfindung gilt die in Abschnitt 15.3 a) dieses Kapitels beschriebene 14-Tage-Zahlungsfrist. Wochenenden und Feiertage innerhalb der Frist werden mitgezählt. Fällt der letzte Tag der Frist auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, endet die Frist nach der allgemeinen Regel des *Civil Act* am folgenden Tag. Sicherheitshalber sollte die Zahlung vor dem Wochenende erfolgen.

15.9 Strafrechtliche Risiken nach dem *Retirement Benefits Act*

Einem Arbeitgeber, der die Abfindung nicht fristgerecht zahlt oder die bei Ausscheiden eines Arbeitnehmers fälligen Leistungen, Beiträge oder Verzugszinsen eines Betriebsrentenplans nicht zahlt, droht seit dem 18. September 2026 Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe bis zu KRW 50 Mio. Zuvor lag die Obergrenze bei drei Jahren oder KRW 30 Mio. Grundsätzlich darf keine Strafverfolgung gegen den ausdrücklichen Willen des Arbeitnehmers erfolgen. Seit einer Änderung vom 11. November 2025 gilt dies für die Dauer der Veröffentlichung nicht mehr für Arbeitgeber, deren Namen nach dem LSA als säumige Arbeitgeber veröffentlicht wurden. Das verschärft die Lage erheblich, wenn Lohn- und Abfindungsrückstände auflaufen.

15.10 Kein dreifacher Schadensersatz bei der Abfindung

Die Unterscheidung zwischen Lohn und Abfindung hat praktische Folgen. Die in Abschnitt 14.2 dieses Kapitels beschriebene Regel des LSA über den dreifachen Schadensersatz nimmt Leistungen nach dem *Retirement Benefits Act* ausdrücklich aus. Das Risiko bleibt dennoch erheblich, da die 14-Tage-Frist, die Verzugszinsen von 20 % und die in Abschnitt 15.9 dieses Kapitels dargestellten strafrechtlichen Folgen weiterhin gelten.

15.11 Änderungen im Jahr 2026

Durch Gesetz Nr. 21475 vom 17. März 2026 wurde der *Retirement Benefits Act* geändert. Seit dem 1. Juli 2026 steht der KMU-Betriebsrentenfonds Betrieben mit weniger als 50 Arbeitnehmern offen, ab dem 1. Januar 2027 wird er Betrieben mit weniger als 100 Arbeitnehmern offenstehen. Zuvor war er Betrieben mit 30 oder weniger Arbeitnehmern vorbehalten. Seit dem 18. September 2026 gelten außerdem die in Abschnitt 15.9 dieses Kapitels beschriebenen höheren Strafen. Arbeitgeber sollten ihre Systeme der Leistungen bei Ausscheiden

daher im Jahr 2026 erneut überprüfen, insbesondere im Hinblick auf DB-/DC-Strukturen, die ausgelagerte Rentenverwaltung und die Zahlungsabläufe.

16. Hauptrisiken für Arbeitgeber

Der größte klassische Fehler von Arbeitgebern in Korea besteht darin, das Arbeitsrecht lediglich als Frage des Vertragsrechts und der Personalverwaltung zu betrachten. Es umfasst Mindeststandards, Dokumentationspflichten, behördliche Durchsetzung, Sondergesetze mit strafrechtlichen Sanktionen und zunehmend schwerwiegende Folgen für Reputation und Finanzen.
Fünf Risikobereiche sind derzeit besonders kritisch:

- rechtswidrige Kündigungs- und Disziplinarverfahren, da es in Korea keine freie Kündbarkeit (*termination at will*) gibt,
- Mängel bei Arbeitszeit- und Lohnstrukturen, insbesondere bei Überstunden, Normallohn und Lohnbuchhaltung,
- Lohnrückstände, die seit Oktober 2025 weitreichende wirtschaftliche und strafrechtliche Folgen haben,
- Verzögerungen bei Abfindungszahlungen, die weiterhin Zinsen und Strafen nach sich ziehen und im Austrittsmanagement oft unterschätzt werden,
- SAPA-Risiko, wenn die Sicherheits-Governance auf Ebene der Geschäftsleitung nicht wirksam organisiert und dokumentiert ist.

17. Empfohlene Maßnahmen

Ein Unternehmen, das im Jahr 2026 in Korea rechtlich auf der sicheren Seite sein will, sollte mindestens die folgenden Maßnahmen umsetzen.

Erstens sollte es seine Arbeitsverträge, seine Arbeitsordnung und seine internen Arbeitsrichtlinien überprüfen und aktualisieren, um koreaspezifischen Anforderungen Rechnung zu tragen, insbesondere, aber nicht nur, in Bezug auf die Arbeitszeit, den Umgang mit Überstunden, Urlaubsansprüche, Disziplinarmaßnahmen, Untersuchungen und Kündigungsverfahren.

Zweitens sollte es einen Rahmen für Arbeitszeit und Lohnabrechnung schaffen, der die 40-Stunden-Regel mit einer Überstundenobergrenze von 12

Stunden je Woche, die Überstundenzuschläge, die vom Normallohn abhängigen Zulagen und eine dokumentierte Zeiterfassung zuverlässig zusammenführt.

Drittens sollte ein Eskalationsprotokoll für Lohn- und Abfindungszahlungen eingerichtet werden: feste Lohnzahlungstermine, ein Frühwarnsystem für Liquiditätsengpässe, eine 14-Tage-Checkliste für Austritte, eine Zinsüberwachung, die Dokumentation von Fristverlängerungen und die Eskalation an die Geschäftsleitung, bevor es überhaupt zu regelmäßigen Zahlungsrückständen kommt.

Viertens sollte ein SAPA-Vorbereitungsprogramm aufgebaut werden, das klare Zuständigkeiten, Gefährdungsprüfungen, die Kontrolle der Auftragnehmer, die Eskalation von Vorfällen, eine dokumentierte Planung des Sicherheitsbudgets, regelmäßige Überprüfungen durch die Geschäftsleitung und eine schriftliche Dokumentation nach den einschlägigen Vorschriften des SAPA umfasst.

Fünftens sollten Zahlungsversäumnisse bei Löhnen und Abfindungen nicht isoliert als Personalangelegenheit behandelt werden. Vielmehr sollten Personalabteilung, Rechtsabteilung, Finanzabteilung und Geschäftsleitung gemeinsam eingebunden werden, da die Folgen inzwischen bis zu Bonität, Auftragsvergabe, Reputation und strafrechtlicher Verantwortlichkeit reichen.

18. Zusammenfassung

Das Arbeitsrecht in der Republik Korea entfaltet seine Wirkung durch das Zusammenspiel von materiellen Anforderungen, verfahrensrechtlicher Strenge und tatsächlicher Unternehmenspraxis. Einzelne Vorschriften oder isolierte Compliance-Maßnahmen reichen deshalb nicht aus, um es zu beherrschen. Unternehmen, die es als System verstehen, können es steuern.

Das koreanische Arbeitsrecht ist vom Schutzgedanken her gedacht. Der Arbeitsvertrag bewegt sich in einem gesetzlich vorgegebenen Korridor. Selbst sauber formulierte Vertragsklauseln verlieren ihre Wirkung, wenn sie nicht der tatsächlichen Handhabung im Unternehmen entsprechen. Entscheidend ist, was sich als gelebte Praxis nachweisen lässt.

Besonders deutlich zeigt sich diese Logik im Kündigungsrecht, dem zentralen Risikobereich. In Korea ist eine Kündigung eine rechtlich eng kontrollierte

Ausnahme. Der Maßstab des gerechtfertigten Grundes ist ein flexibles Bewertungssystem, das durch die Rechtsprechung konkretisiert wird. Die Prüfung erstreckt sich deshalb auch darauf, wie der Arbeitgeber auf Fehlverhalten reagiert hat, also ob der Sachverhalt ordnungsgemäß aufgeklärt wurde, ob der Arbeitnehmer angehört wurde und Gelegenheit zur Verbesserung erhielt und ob sich der Entscheidungsprozess im Nachhinein nachvollziehen lässt.

Kündigungen scheitern meist daran, dass der Arbeitgeber ein bestehendes Problem nicht strukturiert behandelt hat. Eine einmalige Pflichtverletzung rechtfertigt nur in Ausnahmefällen eine sofortige Kündigung. In der Regel erwarten die Gerichte eine Eskalation von einer ersten Verwarnung über weitere Maßnahmen bis zur Kündigung. Diese Abfolge ist nicht vorgeschrieben, in der Praxis aber unverzichtbar, weil ohne sie die Grundlage für die Annahme fehlt, dass die Kündigung das letzte Mittel war.

Damit rücken die häufig unterschätzten Disziplinarmaßnahmen in den Mittelpunkt. Sie sind der Kern des Systems, weil sie zeigen, ob ein Unternehmen Verhalten nachvollziehbar steuert. Eine Verwarnung ist zudem ein Baustein einer späteren Argumentation, weil sie dokumentiert, dass ein Problem erkannt, kommuniziert und angegangen wurde. Fehlt diese Dokumentation, entsteht im Streitfall eine Lücke, die sich kaum schließen lässt.

Die praktische Herausforderung liegt weniger in der Festlegung der Maßnahmen als in ihrer Durchführung. Eine inhaltlich überzeugende Entscheidung kann allein daran scheitern, dass sie nicht ordnungsgemäß vorbereitet wurde. Die Anhörung des Arbeitnehmers, die Dokumentation des Sachverhalts und die interne Abstimmung fließen deshalb unmittelbar in die rechtliche Bewertung ein. Hinzu kommt, dass in Korea die Teilnehmer eines Gesprächs dieses rechtmäßig aufzeichnen dürfen (Abschnitt 12.2 dieses Kapitels). Jede Unklarheit, jeder Widerspruch und jede spontane Äußerung kann so später zum Gegenstand eines Verfahrens werden.

Auch das Vergütungssystem birgt Risiken, die oft erst auf den zweiten Blick sichtbar werden. Die gesetzliche Arbeitszeit von 40 Stunden je Woche und die Begrenzung der Überstunden sind klar geregelt, Komplexität entsteht aber bei der Vergütung. Für Überstunden ist zwingend ein Zuschlag zu zahlen, und die Berechnung knüpft an den Normallohn an, einen Begriff, der meist weiter

gefasst ist als das vertragliche Grundgehalt (Abschnitt 3.4 dieses Kapitels). Fehler bei dieser Abgrenzung wirken sich auf laufende Zahlungen und auf nachgelagerte Ansprüche wie die Abfindung aus.

Die Entwicklung des Mindestlohns verstärkt dies. Er stieg von KRW 8.720 im Jahr 2021 auf KRW 10.320 im Jahr 2026 und wird im Jahr 2027 auf KRW 10.700 steigen. Damit ist er zugleich Untergrenze und Maßstab für die gesamte Vergütungsstruktur. **Unternehmen, die ihre Systeme nicht regelmäßig anpassen, laufen Gefahr, unmerklich in einen Compliance-Verstoß abzugleiten.**

Diese Vergütungslogik setzt sich im Abfindungssystem fort. Die gesetzlich garantierte Abfindung von 30 Tagen Durchschnittslohn je Beschäftigungsjahr ist Teil der Vergütung, wird aber erst bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt. Dadurch entsteht eine latente Verpflichtung, die sich mit der Zeit aufbaut. Die kurze Zahlungsfrist von 14 Tagen erhöht den Druck zusätzlich. Verzögerungen führen unmittelbar zu Verzugszinsen von 20 % und können strafrechtliche Folgen haben. In der Praxis wird dieser Punkt häufig unterschätzt, weil er erst beim Austritt sichtbar wird.

Das Betriebsrentensystem ist eine strukturelle Weiterentwicklung dieses Modells. Es verlagert die Logik von der einmaligen Zahlung hin zur kontinuierlichen Vorsorge und verschiebt zugleich die Risikoverteilung. Während beim Abfindungssystem der Arbeitgeber das volle Risiko trägt, geht beim beitragsorientierten Plan das Anlagerisiko auf den Arbeitnehmer über. Für Unternehmen bedeutet dies mehr Planbarkeit, für Arbeitnehmer eine stärkere Abhängigkeit von der Entwicklung der Kapitalmärkte. Die Wahl des Modells ist daher eine strategische Entscheidung.

Der SAPA verlagert die Verantwortung für die Sicherheit von der operativen Ebene auf die Geschäftsleitung und stellt die Organisation in den Mittelpunkt. **Nach einem Unfall stellt sich die Frage, ob ein funktionierendes System zu seiner Verhütung bestand.** Sicherheit wird damit zur Führungsaufgabe und Dokumentation zum Verteidigungsmittel. Ohne nachweisbare Strukturen ist eine Entlastung kaum möglich.

Kündigungen ohne strukturierte Vorbereitung führen zur Unwirksamkeit, fehlerhafte Vergütungsmodelle zu Nachzahlungen, verspätete Abfindungszahlungen zu unmittelbaren Sanktionen und unzureichende Sicherheitsstrukturen zu persönlicher Haftung. Diese Risiken verstärken sich gegenseitig.

Die Antwort ist ein konsistentes System. Unternehmen müssen ihre arbeitsrechtliche Praxis so organisieren, dass Entscheidungen nachvollziehbar, dokumentiert und konsistent sind. Dazu gehören klare Vertragsstrukturen, festgelegte Prozesse für Disziplinarmaßnahmen und Kündigungen, ein transparentes Vergütungssystem und eine belastbare Sicherheitsorganisation. Wo diese Elemente ineinandergreifen, lassen sich arbeitsrechtliche Risiken aktiv steuern.

Unternehmen, die Entscheidungen ad hoc treffen, werden früher oder später mit den Folgen konfrontiert. Das koreanische Arbeitsrecht **verlangt keine Perfektion, wohl aber Konsistenz**.

D&A LLC · ATTORNEYS AT LAW

DACH TEAM

Willkommen in Korea.

Wir verstehen DACH-Unternehmen. Wir sprechen Ihre Sprache und denken so wie Sie — und verstehen zugleich Korea vollständig, sodass wir Ihnen den Unterschied erklären können.

Unser Team bringt jahrzehntelange Erfahrung und eine Erfolgsbilanz außergewöhnlicher Projekte mit. Genau diese Kombination — ein tiefes Verständnis der DACH-Geschäftskultur gepaart mit fundierten Kenntnissen des koreanischen Rechts — ist die Grundlage unseres besonderen Erfolgs.

TÄTIGKEITSFELDER

- **Ausländische Investitionen**
- **Gesellschaftsgründung**
- **Arbeitsrecht**
- **Handels- und Gesellschaftsrecht**
- **Schiedsverfahren & Rechtsstreitigkeiten**
- **Kartellrecht**
- **M&A**
- **Datenschutz**
- **Steuerrecht**

UNSER DACH TEAM



Jeeseon Choi
Head of DACH Team
jeeseon.choi@draju.com



Anton Schröder
DACH Team
schroeder@draju.com



Joachim Nowak
Of Counsel, DACH Team
nowak@draju.com

KONTAKT

7F–20F, Donghoon Tower, 317 Teheran-ro
Gangnam-gu, Seoul, 06151, Republic of Korea
Tel. +82 (0)2 3016 9595 · www.draju.com

XI. Überblick über das koreanische Steuerrecht für Unternehmen

Wie in allen Industrieländern der Welt sind in Korea nur zwei Dinge sicher: der Tod und dass man Steuern zahlt.

1. Überblick

Dieses Kapitel zum koreanischen Steuerrecht für Unternehmen gibt einen kurzen Überblick über ausgewählte Aspekte des koreanischen Steuersystems, die für Unternehmer und Unternehmen relevant sind. Angesichts der Komplexität der Materie ist dieser Überblick zwangsläufig unvollständig und erhebt nicht den Anspruch, abschließend zu sein.

Die folgenden Ausführungen stellen ausdrücklich keine Steuer- oder Rechtsberatung dar und können eine solche nicht ersetzen. Eine verbindliche Beurteilung ist nur im Einzelfall und nur durch einen entsprechend qualifizierten koreanischen Steuerberater, Wirtschaftsprüfer oder Rechtsanwalt möglich. Dieser Überblick soll allein auf wesentliche Themenfelder hinweisen und als Grundlage für weiterführende, qualifizierte Fragen an fachkundige Berater dienen. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität der Inhalte wird keine Haftung oder Gewähr übernommen.

Dieses Kapitel gibt den Rechtsstand vom 20. September 2026 wieder. Der in die National Assembly eingebrachte Steuerreformentwurf 2026 sieht Änderungen ab 2027 vor, unter anderem beim Einheitssteuersatz für ausländische Arbeitnehmer, bei den Belegschwellenwerten für Bewirtungsaufwendungen und bei der Zusatzsteuer auf nicht betrieblich genutzte Grundstücke. Die Rechtslage für das jeweilige Jahr sollte geprüft werden.

Für einen ersten Eindruck vom Steuersystem finden Sie nachstehend die wichtigsten Steuersätze Koreas (2026).

Steuerart	Steuersatz	Bemessungsgrundlage	Besonderheiten / Hinweise
Körperschaftsteuer (KSt)	10 % / 20 % / 22 % / 25 % (progressiv) + lokale Körperschaftsteuer von 1 % / 2 % / 2,2 % / 2,5 % auf dieselbe Bemessungsgrundlage (kombiniert 11 % / 22 % / 24,2 % / 27,5 %)	Steuerpflichtiger Gewinn	Effektiv ca. 11 % – 27,5 % (Steuersätze ab 1. Januar 2026, Art. 55 *Corporate Tax Act*)
Mehrwertsteuer (MwSt.)	10 %	Lieferungen von Gegenständen und Dienstleistungen	Ausfuhren: 0 % (Nullsteuersatz)
Veräußerungsgewinnsteuer (natürliche Personen – Anteile)	11 % – 27,5 % (inkl. lokaler Steuer), 33 % bei einer Haltedauer < 1 Jahr	Veräußerungsgewinne	Höher bei „Großaktionären“ und kurzer Haltedauer. Basisfreibetrag KRW 2,5 Mio. p. a.
Veräußerungsgewinnsteuer (Körperschaften)	wie KSt: 10 % – 25 % + lokale Steuer	Veräußerungsgewinne	Kein gesondertes System der Veräußerungsgewinnsteuer
Wegzugsteuer	20 % / 25 % + lokale Steuer (~22 % / 27,5 %)	Nicht realisierte Gewinne aus Aktien koreanischer Gesellschaften (börsennotiert oder nicht börsennotiert) und aus Anteilen an Gesellschaften mit beschränkter Haftung, die von qualifizierten Großaktionären gehalten werden, ab 2027 auch aus bestimmten ausländischen Aktien	Nur für „Großaktionäre und -gesellschafter“, die in mindestens 5 der letzten 10 Jahre in Korea ansässig waren

Steuerart	Steuersatz	Bemessungsgrundlage	Besonderheiten / Hinweise
Wertpapier-transaktions-steuer (STT)	0,20 % (KOSPI/KOS-DAQ, ab 1. Januar 2026) / 0,10 % (KONEX) / 0,35 % (nicht börsennotiert)	Transaktionswert (nicht Ge-winn)	Fällt zusätzlich zur Veräußerungsge-winnsteuer an
Veräußerungs-gewinne (Im-mobilien – na-türliche Perso-nen)	6 % – 45 % progressiv	Gewinn aus der Veräußerung von Immobilien	Zuschläge in Spekula-tionsfällen möglich[43]
Veräußerungs-gewinne (Im-mobilien – Un-ternehmen)	Körperschaftsteuer + Zusatzsteuer (10 – 40 %)	Gewinne aus Immobilien	Zusätzliche Körper-schaftsteuer nach Vermögenskategorie, unabhängig von der Haltedauer[44]
Liquidations-einkommen (Unternehmen)	wie Körperschaftsteuer: 10 % – 25 % + lokale Steuer	Liquidationseinkommen	Wird als steuerpflich-tiges Einkommen be-handelt
Quellensteuer (Dividenden)	20 % + lokale Steuer (~22 %)	Ausschüttungen	Durch Doppelbesteu-erungsabkommen auf 5 – 15 % ermäßigt

[43] Höhere Steuersätze bei kurzer Haltedauer (bis zu 70 % bei Wohnimmobilien, die weniger als ein Jahr gehalten wurden), ein Zuschlag von 20 oder 30 Prozentpunkten für Eigentümer von zwei oder mehr Wohnimmobilien bei einer Veräußerung in einem Regulierungsgebiet (seit Mai 2026 wieder in Kraft), ein Zuschlag von 10 Prozentpunkten auf nicht betrieblich genutzte Grundstücke und 70 % für nicht eingetragene Vermögenswerte.

[44] Eine zusätzliche Körperschaftsteuer von 20 % (bestimmte Wohnimmobilien), 10 % (nicht betrieblich genutzte Grundstücke) oder 40 % (nicht eingetragene Vermögenswerte) fällt unabhängig von der Haltedauer an (Art. 55-2 *Corporate Tax Act*). Der Steuerreformentwurf 2026 sieht vor, den Satz für nicht betrieblich genutzte Grundstücke bei Übertragungen ab 2028 auf 20 % anzuheben.

Steuerart	Steuersatz	Bemessungsgrundlage	Besonderheiten / Hinweise
Quellensteuer (Zinsen)	20 % + lokale Steuer (~22 %)	Zinszahlungen	Doppelbesteuerungsabkommen: meist 10 % (an Schweizer Banken gezahlte Zinsen: 5 %)
Quellensteuer (Lizenzgebühren)	20 % + lokale Steuer (~22 %)	Lizenzgebühren	Doppelbesteuerungsabkommen: 2 % – 10 % (Schweiz einheitlich 5 %)
Einkommensteuer (Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit von Expatriates)	6 % bis 45 % progressiv + 10 % lokale Einkommensteuer. Ausländische Arbeitnehmer können für bis zu 20 Jahre einen Einheitssteuersatz von 19 % (20,9 % inkl. lokaler Steuer) wählen	Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit	Wahlrecht für ausländische Arbeitnehmer, die ihre Tätigkeit in Korea bis zum 31. Dezember 2026 aufnehmen (Abschnitt 13.9 dieses Kapitels)[45]
Erwerbsteuer / Registrierungs- und Lizenzsteuer (lokal)	Erwerbsteuer auf Immobilien zum Regelsteuersatz von 4 % (mit Zuschlagsteuern etwa 4,6 %). Registrierungssteuer von 0,4 % auf das eingezahlte Kapital. Im Seouler Gebiet zur Eindämmung der Überkonzentration dreifache Registrierungssteuer und erhöhte Erwerbsteuersätze	Erwerbswert / Kapital	Fiktive Erwerbsteuer, wenn durch einen Anteilserwerb eine Beteiligung von mehr als 50 % entsteht (Abschnitt 15.3 dieses Kapitels)

[45] Der Steuerreformentwurf 2026 sieht vor, den Einheitssteuersatz für ab dem 1. Januar 2027 erzielte Einkünfte auf 21 % anzuheben und das Wahlrecht auf Arbeitnehmer zu erstrecken, die ihre Tätigkeit in Korea bis zum 31. Dezember 2029 aufnehmen.

Steuerart	Steuersatz	Bemessungsgrundlage	Besonderheiten / Hinweise
Globale Mindeststeuer (Säule 2)	Effektiver Mindeststeuersatz von 15 %	Unternehmensgruppen mit konsolidierten Umsatzerlösen von EUR 750 Mio. oder mehr	Primärergänzungssteuerregelung ab 2024, Sekundärergänzungssteuerregelung ab 2025, nationale Ergänzungssteuer ab 2026 (Abschnitt 3.2 dieses Kapitels)

Tabelle: die wichtigsten Steuersätze in Korea (Stand 2026)

2. Systematik und Ausgangspunkt

2.1 Grundstruktur des koreanischen Unternehmenssteuerrechts

Das koreanische Steuerrecht unterscheidet zunächst zwischen nationalen und lokalen Steuern. Die wichtigsten nationalen Steuern für Unternehmen sind die Körperschaftsteuer, die Mehrwertsteuer, die Quellensteuer auf bestimmte grenzüberschreitende Zahlungen und bei einzelnen Transaktionen weitere Steuern wie die Wertpapiertransaktionssteuer und die Veräußerungsgewinnsteuer. Auf lokaler Ebene wird gesondert die lokale Körperschaftsteuer auf die Bemessungsgrundlage der Körperschaftsteuer erhoben, und zwar zu Steuersätzen in Höhe eines Zehntels der nationalen Steuersätze. Diese Aufteilung ist für jede Analyse der Steuerbelastung von Bedeutung, weil der nominale nationale Körperschaftsteuersatz allein die effektive Steuerbelastung eines Unternehmens in Korea nicht abbildet.

2.2 Die Unterscheidung zwischen inländischen und ausländischen Körperschaften

Die zweite steuerliche Grundunterscheidung ist die zwischen inländischen und ausländischen Körperschaften. Inländische Körperschaften sind in Korea grundsätzlich mit ihrem Welteinkommen steuerpflichtig. Eine in Korea gegründete Gesellschaft ist eine inländische Körperschaft, auch wenn sie sich vollständig in ausländischer Hand befindet. Auch eine im Ausland gegründete, aber tatsächlich von Korea aus geleitete Gesellschaft kann als inländische Körperschaft behandelt werden. Eine koreanische Zweigniederlassung bleibt Teil

ihres ausländischen Stammhauses und wird als Betriebsstätte mit ihren Einkünften aus koreanischen Quellen besteuert. Eine Repräsentanz muss sich auf Tätigkeiten vorbereitender Art oder Hilfstätigkeiten beschränken, reicht beim Finanzamt eine jährliche Statusmeldung ein und begründet ein Betriebsstättenrisiko, wenn ihre tatsächlichen Funktionen darüber hinausgehen (Abschnitt 11.4 dieses Kapitels). Ausländische Körperschaften unterliegen dagegen grundsätzlich nur mit ihren Einkünften aus koreanischen Quellen der koreanischen Besteuerung. Bei ausländischen Gesellschaften lautet die erste Frage daher meist, ob überhaupt Einkünfte aus koreanischen Quellen vorliegen, etwa über eine Betriebsstätte, eine koreanische Einkunftsquelle oder eine besondere Zurechnungsregel. Diese Weichenstellung bestimmt die weitere Prüfung der Körperschaftsteuer, der Quellensteuer und des Abkommensschutzes.

3. Körperschaftsteuer

3.1 Steuerpflicht und Steuergegenstand

Bei inländischen Körperschaften erfasst die koreanische Körperschaftsteuer das Einkommen jedes Geschäftsjahres und in besonderen Fällen das Liquidationseinkommen sowie bestimmte besondere Veräußerungsgewinne. Bei ausländischen Körperschaften ist zu unterscheiden zwischen Fällen mit einer koreanischen Betriebsstätte und Fällen, in denen bestimmte Einkünfte ohne Betriebsstätte unmittelbar unter das Quellensteuersystem fallen. Neben der laufenden Besteuerung des Jahresgewinns erfasst die koreanische Körperschaftsteuer daher Sonderfälle, die in der Praxis bei der Veräußerung von Vermögenswerten, bei Immobiliensachverhalten oder in der Liquidation bedeutsam werden können.

3.2 Steuersätze

Für Geschäftsjahre, die am oder nach dem 1. Januar 2026 beginnen, gelten progressive nationale Körperschaftsteuersätze: 10 % auf die ersten KRW 200 Mio. der Bemessungsgrundlage, 20 % auf den Teil über KRW 200 Mio. bis KRW 20 Mrd., 22 % auf den Teil über KRW 20 Mrd. bis KRW 300 Mrd. und 25 % auf den darüber hinausgehenden Teil der Bemessungsgrundlage (Art. 55 *Corporate Tax Act*). Die National Assembly hat am 2. Dezember 2025 die Anhebung jedes Steuersatzes um einen Prozentpunkt beschlossen (verkündet als Gesetz Nr. 21217 vom 23. Dezember 2025). Damit wurde die für die Geschäftsjahre 2023 bis 2025 geltende Senkung (9 % / 19 % / 21 % / 24 %)

rückgängig gemacht, und die vor 2023 geltenden Steuersätze wurden wiederhergestellt. Die lokale Körperschaftsteuer wird gesondert von der Gebietskörperschaft auf die Bemessungsgrundlage der Körperschaftsteuer erhoben, und zwar zu progressiven Regelsteuersätzen von 1 %, 2 %, 2,2 % und 2,5 % (Art. 103-20 *Local Tax Act*). Die Gemeinden können davon durch Satzung innerhalb bestimmter Grenzen abweichen. Für Geschäftsjahre, die 2026 beginnen, ergeben sich damit kombinierte Grenzsteuersätze von 11 %, 22 %, 24,2 % und 27,5 % vor Vergünstigungen. Nationale Steuerermäßigungen und Steuerbefreiungen mindern die lokale Steuer, die gesondert erklärt und gezahlt wird, nicht automatisch. Da jährliche Steuergesetze die Steuersätze erneut ändern können, ist bei konkreten Transaktionen stets der für das jeweilige Jahr geltende Steuersatz zu prüfen.

Multinationale Unternehmensgruppen mit konsolidierten Umsatzerlösen von EUR 750 Mio. oder mehr in mindestens zwei der vier vorangegangenen Geschäftsjahre fallen unter die koreanischen Regeln zur globalen Mindeststeuer (Kapitel 5 *Adjustment of International Taxes Act*). Korea wendet die Primärergänzungssteuerregelung auf Geschäftsjahre an, die am oder nach dem 1. Januar 2024 beginnen. Die Sekundärergänzungssteuerregelung gilt ab 2025, eine nationale Ergänzungssteuer für Geschäftsjahre, die am oder nach dem 1. Januar 2026 beginnen. Eine koreanische Tochtergesellschaft, deren effektiver Steuersatz unter 15 % liegt, kann deshalb zusätzliche koreanische Steuer schulden. Der gesetzliche Steuersatz allein bestimmt den effektiven Steuersatz nicht. Erfasste Unternehmensgruppen sollten die GloBE[46]-Informationserklärung (fällig innerhalb von 15 Monaten nach dem Jahresende, für das erste Jahr 18 Monate), die Übergangs-Safe-Harbour-Regelungen und die Zuordnung der Erklärungszuständigkeiten in Korea planen.[47]

---

[46] GloBE steht für Global Anti-Base Erosion Rules. Eine GloBE-Informationserklärung (GIR) ist eine standardisierte steuerliche Informations- bzw. Meldeerklärung im Rahmen der globalen Mindeststeuer der OECD (Säule 2). Die GIR ist weder eine herkömmliche Körperschaftsteuererklärung noch ein Jahresabschluss. Sie ist vielmehr eine zusätzliche steuerliche Compliance-Erklärung für Unternehmensgruppen, die in den Anwendungsbereich der Säule 2 fallen. Sie enthält Angaben zur Struktur der Unternehmensgruppe, zu den betroffenen Geschäftseinheiten, zum GloBE-Gewinn bzw. -Verlust, zu den erfassten Steuern, zum effektiven Steuersatz (ETR), zur Ergänzungssteuer sowie zur Anwendung der Safe-Harbour-Regelungen und anderer GloBE-Vorschriften. Korea hat die Regeln zu Säule 2/GloBE in sein nationales Steuerrecht übernommen.

[47] Der Steuerreformentwurf 2026 sieht ab 2027 weitere Befreiungen für Unternehmensgruppen mit Sitz in Steuerhoheitsgebieten mit vergleichbaren Mindeststeuersystemen vor.

3.3 Geschäftsjahr und Erklärungsfrist

Die Körperschaftsteuer wird bezogen auf das Geschäftsjahr des Unternehmens erhoben. Das Geschäftsjahr darf grundsätzlich ein Jahr nicht überschreiten. Die Körperschaftsteuererklärung ist innerhalb von drei Monaten nach Ablauf des Monats abzugeben, in dem das Geschäftsjahr endet. Innerhalb derselben Frist ist die Steuer zu zahlen. Die gesonderte Erklärung zur lokalen Körperschaftsteuer ist innerhalb von vier Monaten nach diesem Monatsende fällig. Bei einer Gesellschaft mit kalendergleichem Geschäftsjahr sind die üblichen Termine daher der 31. März und der 30. April. Unternehmen, die der gesetzlichen externen Abschlussprüfung unterliegen und deren Prüfung nicht rechtzeitig abgeschlossen ist, können eine Fristverlängerung um einen Monat beantragen (Art. 60 Abs. 7 *Corporate Tax Act*). Eine Zwischenvorauszahlung zur Körperschaftsteuer für die ersten sechs Monate des Geschäftsjahres ist innerhalb von zwei Monaten nach Ablauf dieses Zeitraums fällig, bei einer Gesellschaft mit kalendergleichem Geschäftsjahr also bis zum 31. August. Davon befreit sind ein neu gegründetes Unternehmen in seinem ersten Geschäftsjahr sowie kleine und mittlere Unternehmen (KMU), deren Zwischenvorauszahlung unter KRW 500.000 läge. Die laufende Unternehmensbesteuerung in Korea besteht daher aus mehr als einer einzigen Jahreserklärung und ist verfahrensrechtlich auf kontinuierliche Compliance ausgerichtet.

4. Ermittlung des steuerpflichtigen Gewinns

4.1 Ausgangspunkt der Gewinnermittlung

Auch in Korea ist der steuerpflichtige Gewinn nicht einfach mit dem handelsrechtlichen Jahresüberschuss identisch. Ausgangspunkt ist der handelsrechtliche Jahresabschluss, steuerlich maßgeblich ist jedoch das nach dem *Corporate Tax Act* angepasste Einkommen. In der Praxis bedeutet dies eine Überleitungsrechnung zwischen Handelsbilanz und Steuerbilanz bzw. Bemessungsgrundlage. Nicht abzugsfähige Aufwendungen werden hinzugerechnet, steuerfreie oder nur teilweise steuerpflichtige Erträge werden abgezogen, und zeitliche Differenzen werden gesondert behandelt. In ihrer Grundstruktur ist die koreanische Gewinnermittlung für kontinentaleuropäische Praktiker daher leicht nachvollziehbar, in ihren Einzelanforderungen aber stark formalisiert.

4.2 Betriebliche Einkünfte

Steuerpflichtige betriebliche Einkünfte umfassen in Korea grundsätzlich alle Vermögensmehrungen, die dem Unternehmen wirtschaftlich zuzurechnen sind, soweit das Gesetz keine Ausnahme vorsieht. Dazu gehören insbesondere Umsatzerlöse aus der betrieblichen Tätigkeit, Veräußerungsgewinne, Zinsen, Wechselkursgewinne, sonstige betriebliche Erträge und in bestimmten Fällen Vorteile aus Forderungsverzichten oder vergleichbaren Vermögensübertragungen. Maßgeblich ist der wirtschaftliche Charakter der Einkünfte, unabhängig von ihrer buchhalterischen Bezeichnung. Für inländische Körperschaften gilt dies grundsätzlich weltweit, für ausländische Körperschaften nur, soweit Einkünfte aus koreanischen Quellen vorliegen.

4.3 Steuerlich begünstigte oder steuerfreie Erträge

Nicht jeder Ertrag geht in vollem Umfang in die Bemessungsgrundlage ein. Das koreanische Körperschaftsteuerrecht sieht insbesondere für bestimmte Dividendeneinkünfte eine Entlastung vor, um die wirtschaftliche Mehrfachbesteuerung zu mindern. Unter bestimmten Voraussetzungen können Beteiligungserträge daher ganz oder teilweise von der Besteuerung ausgenommen sein. Dies gilt für bestimmte inländische Dividenden und in bestimmten Fällen für Dividenden ausländischer Tochtergesellschaften. Diese Regeln sind für Holding- und Repatriierungsstrukturen wichtig und stets zusammen mit den einschlägigen Doppelbesteuerungsabkommen und Quellensteuerregeln zu lesen.

4.4 Betriebsausgaben

Aufwendungen sind steuerlich grundsätzlich nur abzugsfähig, wenn sie betrieblich veranlasst, angemessen und ordnungsgemäß belegt sind und nicht durch ein ausdrückliches Abzugsverbot ausgeschlossen werden. Das koreanische Steuerrecht misst der Qualität der Belege große Bedeutung bei. In der Praxis reicht die bloße wirtschaftliche Plausibilität einer Aufwendung häufig nicht aus, wenn formale Nachweise fehlen, insbesondere ordnungsgemäße Rechnungen, Steuerrechnungen, Kreditkartenbelege oder andere gesetzlich anerkannte Belege. **Die Anerkennung von Betriebsausgaben ist in Korea daher stets sowohl eine Frage der Substanz als auch der Dokumentation.**

4.5 Typische nicht oder nur teilweise abzugsfähige Aufwendungen

Zu den klassischen Problembereichen gehören Bewirtungsaufwendungen, unzureichend belegte Aufwendungen, Vorteilsgewährungen an Gesellschafter oder nahestehende Personen, bestimmte Spenden, nicht betrieblich veranlasste Zinsaufwendungen, Aufwendungen im Zusammenhang mit nicht betrieblich genutzten Vermögenswerten sowie konzerninterne Finanzierungsaufwendungen, die unter die Regeln zur Zinsabzugsbeschränkung fallen. Weitere typische Korrekturen betreffen Boni und Abfindungen an Führungskräfte, soweit sie die in der Satzung oder durch Gesellschafter- oder Board-Beschluss festgelegten Grenzen überschreiten, sowie fiktive Zinsen auf zinslose oder niedrig verzinste Darlehen und Forderungen gegenüber nahestehenden Personen, einschließlich Cash-Pooling-Salden gegenüber der Muttergesellschaft. Diese fiktiven Zinsen werden nach den Regeln über unangemessene Geschäfte besteuert (Art. 52 *Corporate Tax Act*). Bei internationalen Strukturen kommen Verrechnungspreiskorrekturen und die Versagung des Abzugs überhöhter konzerninterner Zahlungen hinzu. Betriebsprüfungen konzentrieren sich auf diese Bereiche, weil sie ertragsteuerliche Fragen mit Compliance- und Missbrauchsfragen verbinden.

> **Praxistipp:** Konzerninterne Verträge, Vereinbarungen über Managementvergütungen und Finanzierungsstrukturen sollten von Anfang an so dokumentiert werden, dass sich sowohl der geschäftliche Zweck als auch die tatsächliche Leistungserbringung nachvollziehen lassen. Eine erst anlässlich einer Prüfung erstellte Dokumentation überzeugt in Korea meist deutlich weniger als eine zeitnahe, laufende Dokumentation.

5. Bewirtungsaufwendungen und verwandte Compliance-Themen

5.1 Steuerliche Behandlung

Bewirtungsaufwendungen sind im koreanischen Steuerrecht ein eigenständiger Risikobereich. Der *Corporate Tax Act* bestimmt ausdrücklich, dass Bewirtungsaufwendungen (in amtlichen Übersetzungen inzwischen „business promotion expenses“) nur begrenzt abzugsfähig sind und dass Beträge oberhalb der gesetzlichen Grenzen nicht als Betriebsausgaben anerkannt werden. Zudem gelten oberhalb bestimmter Beträge besondere Anforderungen an

Zahlungsnachweise und Belege. Fehlt der gesetzlich verlangte Nachweis, kann die Aufwendung auch dann nicht abzugsfähig sein, wenn der Anlass geschäftlicher Natur war. Die steuerliche Behandlung von Bewirtungsaufwendungen ist in Korea daher erheblich stärker formalisiert als eine bloße Angemessenheitsprüfung.

5.2 Dokumentationsanforderungen

In der Praxis ist bei Bewirtungsaufwendungen in der Regel Folgendes zu dokumentieren: der geschäftliche Anlass, die Identität oder zumindest die geschäftliche Zugehörigkeit der Teilnehmer, Datum und Ort der Bewirtung, der Bezug zum Unternehmen und der ordnungsgemäße Beleg. Das Gesetz und seine Durchführungsbestimmungen (Art. 25 Abs. 2 *Corporate Tax Act* und Art. 41 *Enforcement Decree* zum *Corporate Tax Act*) erkennen nur bestimmte Formen der Dokumentation an. In der Praxis sind dies vor allem Kreditkartenbelege, steuerlich ordnungsgemäße Rechnungen und Steuerrechnungen. Unternehmen, die für Bewirtungsaufwendungen nur informelle Quittungen oder intern erstellte Listen aufbewahren, laufen in Korea erhebliche Gefahr, dass der Abzug versagt wird.

5.3 Überschneidung mit Antikorruptions- und Governance-Regeln

In Korea sind Bewirtungsaufwendungen über das Steuerrecht hinaus ein sensibles Thema. Sie überschneiden sich häufig mit allgemeinen Compliance-Anforderungen und je nach Empfänger mit Regeln zur Korruptionsbekämpfung und zur Integrität. Dadurch entstehen zwei Prüfungsebenen. Die Aufwendung muss steuerlich abzugsfähig sein und darf nicht gegen materielle Compliance-Anforderungen verstoßen.

> **Praxistipp:** Empfehlenswert ist eine einheitliche Richtlinie zu Einladungen, Geschenken und Bewirtungsaufwendungen, die Freigaben, Betragsgrenzen, Dokumentationsstandards und verbotene Konstellationen eindeutig festlegt. Eine rein steuerliche Betrachtung greift meist zu kurz.

Kategorie	Inhalt	Konkrete Regelung / Betrag	Praxisrelevanz
1. Höchstbetrag (Grundsystem)	Gesetzliche Abzugsbeschränkung	Abzug nur bis zum gesetzlichen Höchstbetrag zulässig, darüber hinausgehende Beträge sind nicht abzugsfähig	Automatische steuerliche Hinzurechnung bei Überschreitung der Grenze
2. Grundbetrag	Fester jährlicher Freibetrag	Regelfall: KRW 12 Mio. – KMU: KRW 36 Mio.	Monatsanteilig, wenn das Geschäftsjahr kürzer als ein Jahr ist
3. Umsatzabhängiger Zusatzbetrag	Variabler Zuschlag zum Höchstbetrag	≤ KRW 10 Mrd.: 0,3 % des Umsatzes – KRW 10–50 Mrd.: KRW 30 Mio. + 0,2 % des übersteigenden Betrags – > KRW 50 Mrd.: KRW 110 Mio. + 0,03 % des übersteigenden Betrags	Entscheidend für größere Unternehmen
4. Gesamthöchstbetrag	Maximal abzugsfähiger Betrag	Grundbetrag + Zusatzbetrag	Zentrale Größe für die Steuererklärung
5. Beschränkung bei *nahestehenden Personen*	Kürzung bei verbundenen Unternehmen	Bei Umsätzen aus Geschäften mit nahestehenden Personen fließen nur 10 % des nach der Staffel berechneten umsatzabhängigen Betrags in den Höchstbetrag ein (Art. 25 Abs. 4 *Corporate Tax Act*)	Wichtig in Konzernstrukturen
6. Schwellenwert je Einzelvorgang	Dokumentationspflicht	> KRW 30.000 je Vorgang nur abzugsfähig, wenn mit Firmenkreditkarte bezahlt (auf den eigenen Namen eines Mitarbeiters ausgestellte Karten genügen nicht) oder durch Steuerrechnung, Rechnung oder Barzahlungsquittung belegt[48]	Eine der häufigsten Prüfungsfeststellungen
7. Dokumentationsanforderungen	Formale Voraussetzungen	Vollständige Dokumentation erforderlich (Anlass, Teilnehmer, Betrag)	„Form schlägt Inhalt“ – kein Abzug ohne Beleg

[48] Der Steuerreformentwurf 2026 sieht vor, diesen Schwellenwert ab 2027 auf KRW 50.000 anzuheben.

Kategorie	Inhalt	Konkrete Regelung / Betrag	Praxisrelevanz
8. Ausnahmen (Kleinbeträge)	Sonderregel	Glückwunsch- und Kondolenzzahlungen bis KRW 200.000 je Anlass sind ohne vorgeschriebenen Zahlungsbeleg abzugsfähig, sofern Anlass, Empfänger und geschäftlicher Bezug dokumentiert sind (etwa durch die Einladung oder Anzeige)[49]	Eng auszulegen
9. Sanktionen	Folgen von Verstößen	Beträge oberhalb des Höchstbetrags oder ohne vorgeschriebenen Beleg sind nicht abzugsfähig. Der Strafzuschlag von 2 % für fehlende Belege (Art. 75-5 *Corporate Tax Act*) gilt für sonstige Aufwendungen ohne vorgeschriebenen Beleg, nicht aber zusätzlich für Bewirtungsaufwendungen, deren Abzug bereits aus diesem Grund versagt wurde (Art. 25 Abs. 2 *Corporate Tax Act*).	Klassischer Prüfungsschwerpunkt
10. Steuerliche Behandlung bei Überschreitung der Grenze	Rechtsfolge	Beträge über der Grenze werden dem Gewinn hinzugerechnet und zum regulären Körperschaftsteuersatz besteuert	Unmittelbare Auswirkung auf die Steuerbelastung

Tabelle: steuerliche Abzugsfähigkeit von Bewirtungsaufwendungen in Korea

5.4 Exkurs: Besondere Beschränkungen für Bewirtungsaufwendungen in der Pharmabranche, regulatorischer Rahmen, Kim Young-ran Act und Compliance

5.4.1 Ausgangspunkt und systematischer Vorrang

Für Pharmaunternehmen gilt in Korea formal derselbe steuerrechtliche Rahmen wie für andere Unternehmen. In der Pharmabranche geht dieser steuerlichen Perspektive jedoch ein dichtes Geflecht von Vorschriften des

[49] Der Steuerreformentwurf 2026 sieht vor, diesen Schwellenwert ab 2027 auf KRW 300.000 anzuheben.

Gesundheitsrechts und der Korruptionsbekämpfung vor. Die wichtigsten Regelungen sind der *Pharmaceutical Affairs Act*, der *Medical Service Act* und die auf ihrer Grundlage entwickelte Praxis zum Rückvergütungsverbot. Zusätzlich kann der *Improper Solicitation and Graft Act* (gemeinhin *Kim Young-ran Act* genannt) anwendbar sein.

Grundsatz: Die regulatorische Zulässigkeit steht an erster Stelle, und die steuerliche Abzugsfähigkeit folgt aus ihr. Eine regulatorisch unzulässige Maßnahme kann steuerlich in der Regel nicht als abzugsfähige Betriebsausgabe anerkannt werden, unabhängig davon, ob ihr Betrag innerhalb der steuerlichen Grenzen liegt oder ob sie ordnungsgemäß dokumentiert wurde.

5.4.2 Das Rückvergütungsverbot der Pharmabranche

Das koreanische Arzneimittelrecht enthält ein ausdrückliches Verbot, im Zusammenhang mit Arzneimitteln wirtschaftliche Vorteile zu gewähren oder anzunehmen, die geeignet sind, das Verschreibungs- oder Beschaffungsverhalten zu beeinflussen (Art. 47 *Pharmaceutical Affairs Act*). Umgekehrt ist es medizinischen Leistungserbringern untersagt, solche unzulässigen wirtschaftlichen Vorteile anzunehmen (Art. 23-5 *Medical Service Act*). Das Verbot ist bewusst weit gefasst und erfasst unmittelbare Geldzahlungen ebenso wie mittelbare Vorteile, insbesondere:

- Bewirtung und Einladungen
- Einladungen zu Veranstaltungen
- Reise- und Übernachtungskosten
- sonstige geldwerte Vorteile

Seit seiner Einführung im Jahr 2010 wird das System in der Praxis als „쌍벌제“ (das System der Bestrafung beider Seiten) bezeichnet, weil sowohl die gewährende als auch die empfangende Seite sanktioniert werden kann. Daraus ergibt sich eine symmetrische Risikolage für Pharmaunternehmen und Angehörige der Heilberufe.

Im Ergebnis sind Bewirtungssituationen, die in anderen Branchen als übliche Geschäftspraxis gelten, im Pharmabereich meist unzulässig oder zumindest hochriskant. Entscheidend ist neben der Höhe des Vorteils sein funktionaler Zusammenhang mit der Beeinflussung medizinischer Entscheidungen.

5.4.3 Die steuerlichen Folgen regulatorischer Unzulässigkeit

Steuerlich führt ein Verstoß gegen das Rückvergütungsverbot in der Regel dazu, dass der Abzug vollständig versagt wird. Dafür gibt es mehrere rechtliche Gründe:

- es fehlt an einem rechtlich anerkennungsfähigen geschäftlichen Zweck,
- die Aufwendung verstößt gegen zwingendes Recht,
- die Zahlung kann als unzulässige Vorteilsgewährung eingestuft werden.

Steuerlich ist ein unter Verstoß gegen das Rückvergütungsverbot gewährter Vorteil nicht abzugsfähig. Der Supreme Court hat entschieden, dass Rückvergütungen zur Förderung des Arzneimittelabsatzes gegen die öffentliche Ordnung verstoßende Aufwendungen sind und auch dann nicht abgezogen werden können, wenn kein Gesetz sie ausdrücklich verbietet (Supreme Court, 15. Januar 2015, 2012Du7608). Auch Bestechungsgelder sind ausdrücklich von den abzugsfähigen Aufwendungen ausgenommen (Art. 50 Abs. 1 *Enforcement Decree* zum *Corporate Tax Act*). Der nicht anerkannte Betrag wird bei der Ermittlung des steuerpflichtigen Einkommens hinzugerechnet. Der Abzug eines Vorteils, der gegen den *Kim Young-ran Act* verstößt, kann mit derselben Begründung ebenfalls versagt werden, auch wenn es für diesen Fall keine ausdrückliche steuerliche Vorschrift gibt. Zugleich steigt das Risiko steuerlicher Nebenfolgen, etwa von Schätzungsveranlagungen (Schätzung oder Erhöhung der Bemessungsgrundlage durch die Steuerbehörde, wenn die vom Steuerpflichtigen erklärten oder aufgezeichneten Bemessungsgrundlagen als unrichtig, unvollständig oder unzuverlässig angesehen werden) oder von Strafzuschlägen im Rahmen einer Betriebsprüfung.

Kernpunkt: In der Pharmabranche ist die steuerliche Grenze häufig ohne Belang, weil die regulatorische Unzulässigkeit zuerst greift.

5.4.4 Zusätzliche Beschränkungen nach dem Kim Young-ran Act

Neben dem arzneimittelrechtlichen Rückvergütungsverbot kann der *Kim Young-ran Act* anwendbar sein. Das Gesetz schützt die Integrität öffentlicher und halböffentlicher Einrichtungen und erfasst insbesondere:

- Amtsträger
- Beschäftigte öffentlicher Einrichtungen

- Hochschulpersonal
- bestimmte weitere Berufsgruppen

Für die Pharmabranche ist dies bedeutsam, weil ein erheblicher Teil der medizinischen Leistungserbringer, insbesondere an Universitätskliniken und öffentlichen Krankenhäusern, in den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen kann.

Das Gesetz setzt strenge Betragsgrenzen für Vorteile. Es verbietet unabhängig vom Zweck Vorteile von mehr als KRW 1 Mio. je Anlass (KRW 3 Mio. pro Jahr) und lässt kleinere Vorteile nur im Rahmen gesetzlicher Ausnahmen zu. Die Wertgrenzen für diese Ausnahmen betragen bei Mahlzeiten und Bewirtung KRW 50.000 pro Person (am 27. August 2024 von KRW 30.000 angehoben). Bei Geschenken liegen sie bei KRW 50.000, bei Agrar- und Fischereierzeugnissen bei KRW 150.000 und bei solchen Erzeugnissen in den 24 Tagen vor und den 5 Tagen nach den Feiertagen zum Neujahr nach dem Mondkalender und zu Chuseok bei KRW 300.000 (Änderung von 2023). Bei Glückwunsch- und Kondolenzzahlungen betragen sie KRW 50.000 in bar oder bis zu KRW 100.000 für Kränze und Blumen, zusammen höchstens KRW 100.000 (seit 17. Januar 2018). Diese Grenzen sind an Bedingungen geknüpfte Ausnahmen. Auch ein Vorteil unterhalb der Grenze kann verboten sein, wenn der erforderliche Zweck oder die erforderliche Beziehung fehlt. Die früher gebräuchliche Faustregel, die „3-5-10-Regel“ (in Einheiten von KRW 10.000), ist daher überholt. Die heutige Struktur lässt sich besser als „5-5-5-Regel“ mit einer höheren Sondergrenze für Agrarerzeugnisse beschreiben.

Grundsatz: Schon eine geringfügige Überschreitung kann den Vorteil rechtswidrig machen.
In der Praxis fügt der *Kim Young-ran Act* daher eine weitere Beschränkungsebene hinzu. Ein und derselbe Vorteil kann zugleich:

- gegen das arzneimittelrechtliche Rückvergütungsverbot verstoßen,
- gegen den *Kim Young-ran Act* verstoßen,
- steuerlich nicht abzugsfähig sein.

Diese kumulative Wirkung ist kennzeichnend für das koreanische System.

5.4.5 Integrierte Gesamtbetrachtung der Regelwerke

Für Pharmaunternehmen ergibt sich daraus ein dreistufiges Prüfungsmodell:

- regulatorische Zulässigkeit (Arzneimittelrecht)
- integritätsrechtliche Zulässigkeit (*Kim Young-ran Act*)
- steuerliche Abzugsfähigkeit (*Corporate Tax Act*)

Diese Reihenfolge ist einzuhalten. Eine isolierte steuerliche Analyse ist unzureichend und führt in der Praxis häufig zu falschen Beurteilungen. Typische Risiken ergeben sich insbesondere aus:

- Vertriebs- und Außendienstaktivitäten
- Sponsoring von Veranstaltungen
- Beiräten und Referentenprogrammen
- Zusammenarbeit mit Dritten (etwa mit externen Vertriebsdienstleistern)
- mittelbaren Vorteilsgewährungen

In diesen Fällen beurteilen die Behörden zunehmend neben dem einzelnen Vorgang auch die gesamte wirtschaftliche Struktur und Zielsetzung der Maßnahme.

SÜDKOREA · KIM-YOUNG-RAN-GESETZ (ANTIKORRUPTIONSGESETZ)

Zuwendungsgrenzen im Überblick

Das Gesetz legt strikte Betragsgrenzen für Zuwendungen fest. Eine Zuwendung, die die Grundgrenze überschreitet, ist unabhängig vom Zweck untersagt; geringere Beträge sind nur im Rahmen gesetzlicher Ausnahmen zulässig.

GRUNDREGEL — ABSOLUTE OBERGRENZE

Pro Anlass

KRW 1.000.000

Untersagt — unabhängig vom Zweck

Pro Jahr

KRW 3.000.000

Kumulierte Jahresobergrenze

Ausnahmen für geringere Zuwendungen

Unter folgenden Grenzen bedingt zulässig, nach Kategorie

Bewirtung & Mahlzeiten

KRW 50.000

pro Person

Angehoben von KRW 30.000 am 27. August 2024.

Geschenke

KRW 50.000

Standard

Land- und Fischereiprodukte	**KRW 150.000**
Gleiche Produkte, während Seollal & Chuseok*	**KRW 300.000**

*24 Tage vor bis 5 Tage nach den Feiertagen — seit der Novelle 2023

Glückwunsch- & Beileidszahlungen

KRW 100.000

Kombinierte Grenze

Bargeld	**KRW 50.000**
Kränze / Blumen	**bis zu KRW 100.000**

Seit 17. Januar 2018

Hinweis

Diese Grenzen sind bedingte Ausnahmen. Eine Zuwendung unterhalb der Grenze kann dennoch untersagt sein, wenn der erforderliche Zweck oder die erforderliche Beziehung fehlt.

Von der alten Faustregel zur aktuellen Struktur

Die „3-5-10-Regel“ (in Einheiten von KRW 10.000) ist mittlerweile veraltet

FRÜHERE FAUSTREGEL

~~3-5-10-Regel~~

→

AKTUELLE STRUKTUR

5-5-5-Regel

zuzüglich einer höheren Sondergrenze für landwirtschaftliche Produkte

17. Jan. 2018
Regelung für Glückwunsch-/Beileidszahlungen eingeführt

2023
Novelle: Ausnahme für Land- und Fischereiprodukte

27. Aug. 2024
Grenze für Bewirtung & Mahlzeiten auf KRW 50.000 angehoben

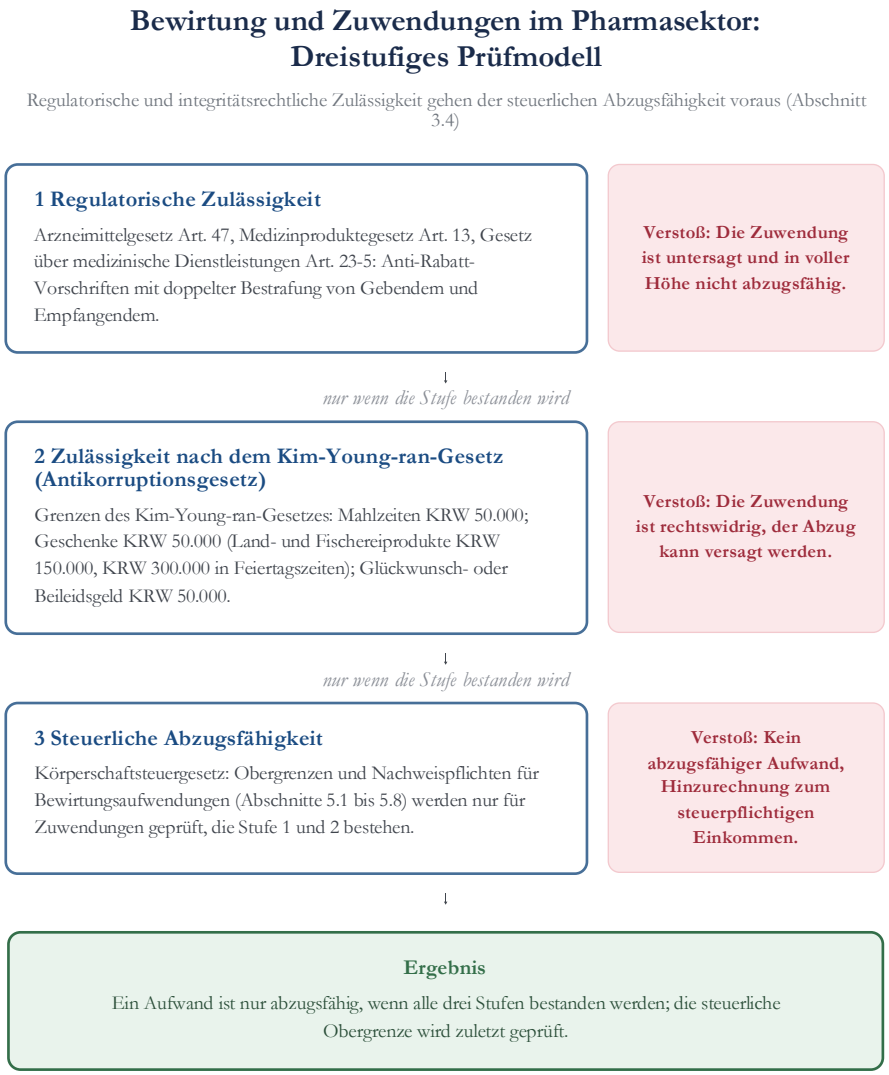


Schaubild: dreistufiges Prüfungsmodell für Bewirtungs- und Zuwendungsaufwendungen in der Pharmabranche

5.4.6 Compliance als zentrales Steuerungsinstrument

Vor diesem Hintergrund geht Compliance in der koreanischen Pharmabranche über Kontrolle hinaus. Sie ist das vorrangige Instrument zur Steuerung zulässigen Verhaltens.

(1) Interne Richtlinien. Erforderlich sind detaillierte, branchenspezifische Richtlinien, die insbesondere zulässige und unzulässige Interaktionen, die

Differenzierung nach Empfängerkategorien, klare Verbote und Grenzbereiche, Freigabeprozesse und den Umgang mit Dritten regeln.

(2) Vorabfreigabe. Risikobehaftete Maßnahmen sind vor ihrer Durchführung zu prüfen und freizugeben. Eine erst nachträglich erstellte Dokumentation reicht nicht aus.

(3) Dokumentation. Die Dokumentation muss über die steuerlichen Mindestanforderungen hinausgehen und insbesondere Zweck und rechtliche Einordnung der Maßnahme, die Teilnehmer und ihren institutionellen Status, die Kostenstruktur pro Person, den Zusammenhang mit zulässigen Tätigkeiten und die internen Freigaben enthalten.

(4) Schulung und Überwachung. Zu einem wirksamen System gehören regelmäßige Schulungen der relevanten Funktionen, laufende Kontrollen und Stichproben, die Überwachung von Kreditkarten- und Ausgabenströmen sowie die Einbindung Dritter in das Compliance-System.

(5) Risiko durch Dritte. Externe Dienstleister erfordern besondere Aufmerksamkeit. Über Dritte durchgeführte Maßnahmen entbinden das Unternehmen nicht von seiner eigenen Verantwortung und erhöhen das Risiko in der Regel.

6. Verluste, Verlustvorträge und besondere Korrekturen

6.1 Verlustnutzung

Korea lässt die Nutzung von Verlustvorträgen grundsätzlich zu. Steuerliche Verluste aus Geschäftsjahren, die am oder nach dem 1. Januar 2020 beginnen, können 15 Jahre lang vorgetragen werden (10 Jahre bei Verlusten der Jahre 2009 bis 2019). Unternehmen, die keine KMU sind, können vorgetragene Verluste nur bis zu 80 % des steuerpflichtigen Einkommens des jeweiligen Jahres nutzen (100 % bei KMU und bei Unternehmen im gerichtlichen Sanierungsverfahren). KMU können einen Verlust außerdem in das vorangegangene Jahr zurücktragen. Verluste einer verschmolzenen oder erworbenen Gesellschaft unterliegen weiteren Beschränkungen. Ein nominaler Verlustbestand sollte deshalb in M&A-, Restrukturierungs- und Ausstiegssachverhalten nicht als sofort nutzbarer steuerlicher Vermögenswert behandelt werden.

6.2 Zinsabzugsbeschränkung und grenzüberschreitende Finanzierung

Die koreanischen Regeln zur Zinsabzugsbeschränkung sind vor allem im internationalen Kontext von Bedeutung. Für Zinsen an ausländische nahestehende Personen gelten drei Beschränkungen. Nach der Unterkapitalisierungsregel sind Zinsen auf Verbindlichkeiten gegenüber einem beherrschenden ausländischen Gesellschafter oder auf von diesem Gesellschafter garantierte Verbindlichkeiten gegenüber einem Dritten nicht abzugsfähig, soweit die Verbindlichkeiten das Doppelte der Kapitaleinlage des Gesellschafters übersteigen (bei Finanzunternehmen das Sechsfache). Daneben ist der an ausländische nahestehende Personen gezahlte Nettozinsaufwand nur bis zu 30 % des bereinigten steuerpflichtigen Einkommens (steuerpflichtiges Einkommen zuzüglich Abschreibungen und Nettozinsaufwand) abzugsfähig. Sind beide Regeln anwendbar, gilt der höhere nicht abzugsfähige Betrag. Zinsen auf hybride Instrumente sind ebenfalls nicht abzugsfähig, wenn sie im Staat des Empfängers nicht innerhalb eines angemessenen Zeitraums als Einkünfte besteuert werden. Zusätzlich wird der Zinssatz selbst nach den Verrechnungspreisregeln geprüft. Hybride Instrumente und grenzüberschreitende Finanzierungen stehen unter besonderer Beobachtung. Die Frage, ob Zinsen beim ausländischen Empfänger nur zu einem ermäßigten DBA-Satz der Quellensteuer unterliegen, darf nicht mit der Frage verwechselt werden, ob dieselben Zinsen auf Ebene des koreanischen Zahlers in voller Höhe abzugsfähig sind. **Beide Ebenen sind getrennt zu prüfen.**

7. Steuererklärungen, Buchführung und Aufbewahrung von Unterlagen

7.1 Steuererklärungen

Das koreanische Unternehmenssteuerrecht ist ein Selbstveranlagungssystem. Unternehmen müssen ihre Bemessungsgrundlage selbst ermitteln, die Erklärung abgeben und die Steuer fristgerecht zahlen. Das gilt für die jährliche Körperschaftsteuer und, jeweils mit eigener Verfahrenslogik, für die Mehrwertsteuer, die Quellensteuer und bestimmte internationale Informationsmeldungen. In administrativer Hinsicht ist Korea daher eine stark prozessorientierte Rechtsordnung. Fehler entstehen häufig durch schlecht organisierte Erklärungsprozesse ebenso wie durch eine unzutreffende materielle Beurteilung.

7.2 Buchführungspflichten

Unternehmen müssen ordnungsgemäße Bücher und Belege führen und aufbewahren (Korean GAAP oder K-IFRS). Nach dem *Framework Act on National Taxes* sind Bücher und Belege fünf Jahre ab Ablauf der gesetzlichen Erklärungsfrist des betreffenden Jahres aufzubewahren und, wenn sie Auslandsgeschäfte betreffen, sieben Jahre. Die Festsetzungsfristen betragen im Allgemeinen fünf Jahre, bei Auslandsgeschäften sieben Jahre, bei Nichtabgabe einer Erklärung sieben oder zehn Jahre und bei betrügerischem Verhalten zehn oder fünfzehn Jahre. Unterlagen, die in späteren Jahren genutzte Verluste oder offene internationale Positionen belegen, sollten so lange aufbewahrt werden, wie diese Positionen geprüft werden können. Diese Fristen prägen auch den Rahmen für die Verteidigung in einer Betriebsprüfung. Fehlen Unterlagen oder sind sie nicht mehr verfügbar, verschlechtert sich die Beweisposition des Unternehmens in Korea spürbar.

7.3 Was aufzubewahren ist

Zu den aufzubewahrenden Unterlagen gehören die Jahresabschlüsse und Hauptbücher sowie Rechnungen, Steuerrechnungen, Kreditkartenbelege, Verträge, Zahlungsnachweise, interne Freigabeunterlagen, Korrespondenz, Lohnabrechnungs- und Quellensteuerunterlagen und, im internationalen Bereich, die Verrechnungspreisdokumentation, Ansässigkeitsbescheinigungen und Unterlagen zu Ansprüchen aus Doppelbesteuerungsabkommen. Das koreanische Recht verknüpft materielles Steuerrecht und Dokumentationspflichten eng miteinander. Unternehmen sollten deshalb alle für die Steuerfestsetzung erheblichen Unterlagen revisionssicher aufbewahren, ohne eine enge Grenze zwischen „Steuerunterlagen“ und „sonstigen Geschäftsunterlagen“ zu ziehen.

8. Betriebsprüfungen und Rechtsbehelfe

8.1 Betriebsprüfungen durch den National Tax Service

Der koreanische **National Tax Service** (Das Finanzamt - NTS) führt sowohl regelmäßige als auch anlassbezogene Prüfungen durch. Regelmäßige Prüfungen werden periodisch ausgewählt, etwa wenn ein Unternehmen seit vier oder mehr Besteuerungszeiträumen nicht geprüft wurde, oder auf der Grundlage einer Compliance-Analyse. Anlassbezogene Prüfungen gehen auf konkrete Informationen zurück. Der NTS muss eine Prüfung mindestens 20 Tage vorher

schriftlich ankündigen (7 Tage bei einer erneuten Prüfung). Die Prüfung eines Unternehmens mit einem Jahresumsatz unter KRW 10 Mrd. ist auf 20 Tage begrenzt, sofern keine Verlängerung genehmigt wird. Der Steuerpflichtige kann sich von einem steuerlichen Berater unterstützen lassen und sich an die Ombudsperson für Steuerpflichtige wenden. Seit dem 1. Dezember 2025 kann ein Unternehmen mit ausländischer Kapitalbeteiligung, das seine Investitionen um mindestens 10 % (KMU) oder 20 % (mittelgroße Unternehmen) erhöhen will, beantragen, eine geplante regelmäßige Prüfung um bis zu zwei Jahre aufzuschieben. Der NTS veröffentlicht auf seiner Website (www.nts.go.kr) ein *Tax Audit Guide Book*, das den Ablauf des Verfahrens, die Rechte des Steuerpflichtigen und die wesentlichen Phasen einer Prüfung erläutert. Betriebsprüfungen sind in Korea stark formalisiert und verfahrensrechtlich strukturiert. Unternehmen sollten ihre Verfahrensrechte daher kennen und die internen Zuständigkeiten klären, bevor es zu einer Prüfung kommt.

8.2 Typische Prüfungsschwerpunkte

In der Praxis sind die Mehrwertsteuer und *e-Tax invoices*, Quellensteuern, internationale Zahlungen, Verrechnungspreise, konzerninterne Dienstleistungen, Lizenzgebühren, Finanzierungen und Bewirtungsaufwendungen typische Prüfungsschwerpunkte. Gründe dafür sind ihre hohe fiskalische Bedeutung, ihre Missbrauchsanfälligkeit und die in grenzüberschreitenden Fällen häufig unzureichende Dokumentation. Unternehmen sollten die Schnittstellen zwischen Steuern, Finanzen, Recht und Compliance deshalb besonders sorgfältig organisieren.

8.3 Rechtsbehelfe

Das koreanische Recht sieht gestufte Rechtsbehelfe vor, darunter Verfahren der Überprüfung vor der Festsetzung und Einspruchsverfahren sowie gerichtliche Verfahren. Die Fristen sind kurz. Gegen eine Mitteilung des Prüfungsergebnisses ist die Überprüfung vor der Festsetzung innerhalb von 30 Tagen zu beantragen. Nach der Festsetzung sind der Einspruch beim Finanzamt (fakultativ) und der Antrag auf Überprüfung durch den NTS oder der Antrag auf Entscheidung durch das Tax Tribunal (vor einer Klage zwingend) jeweils innerhalb von 90 Tagen einzureichen. Die verwaltungsgerichtliche Klage ist innerhalb von 90 Tagen nach der Entscheidung zu erheben. Ein Verständigungsverfahren nach einem Doppelbesteuerungsabkommen ist in der Regel innerhalb von drei Jahren nach der ersten Mitteilung der Maßnahme zu beantragen.

Das *Tax Audit Guide Book* verweist auch auf die *Taxpayers' Rights Charter*, auf die Möglichkeit von Fristverlängerungen und auf Anträge im Prüfungsverfahren. In internationalen Sachverhalten kann zudem ein Verständigungsverfahren nach einem Doppelbesteuerungsabkommen relevant werden. Rechtsbehelfe sind vor allem dann von Bedeutung, wenn Verrechnungspreiskorrekturen, Quellensteuerstreitigkeiten oder Betriebsstättenfragen zu wirtschaftlicher Doppelbesteuerung führen. In solchen Fällen sollten Unternehmen frühzeitig prüfen, ob rein innerstaatliche Rechtsbehelfe ausreichen oder ob parallel abkommensrechtliche Verfahren vorbereitet werden sollten.

> **Praxistipp:** Unternehmen sollten das *Tax Audit Guide Book* des NTS intern als Mindeststandard für die Organisation von Prüfungen, die Wahrnehmung von Rechten und die Eskalation von Sachverhalten nutzen, idealerweise schon vor Einleitung einer Prüfung.

9. Berichtigung von Steuererklärungen

9.1 Grundsatz

Das koreanische Steuerverfahrensrecht erlaubt es, unrichtige Steuererklärungen zu berichtigen oder zu korrigieren. Ein Steuerpflichtiger, der seine Steuer zu niedrig erklärt hat, gibt eine berichtigte Erklärung ab. Ein Steuerpflichtiger, der zu viel gezahlt hat, stellt einen Korrekturantrag, in der Regel innerhalb von fünf Jahren nach Ablauf der gesetzlichen Erklärungsfrist. Ein Steuerpflichtiger, der die Frist versäumt hat, gibt eine verspätete Erklärung ab. Die Ermäßigung des Strafzuschlags bei freiwilliger Korrektur hängt von gesetzlichen Fristen ab (Abschnitt 9.2 dieses Kapitels). Der NTS bietet Hinweise zu berichtigten Erklärungen. In der Praxis ist zu unterscheiden zwischen einer freiwilligen Korrektur, bevor die Behörde den Sachverhalt entdeckt, und Korrekturen nach Einleitung einer Prüfung oder nach einer Beanstandung durch die Behörde. Diese Unterscheidung ist von Bedeutung, weil sie sich auf Strafzuschläge, die Verfahrensposition und die Glaubwürdigkeit des Steuerpflichtigen auswirken kann.

9.2 Sanktionen

Unrichtige, verspätete oder unvollständige Erklärungen können in Korea Strafzuschläge auslösen. Die wichtigsten Strafzuschläge betragen 20 % der Steuer

bei Nichtabgabe und 10 % bei zu niedriger Erklärung. Bei betrügerischem Verhalten steigen sie auf 40 % (60 % bei Auslandsgeschäften). Ferner gehören dazu ein Säumniszuschlag von 0,022 % pro Tag (etwa 8 % pro Jahr), bei nicht fristgerecht abgeführter Quellensteuer ein Strafzuschlag von 3 % des Betrags zuzüglich 0,022 % pro Tag, höchstens jedoch 10 %, und bei Fehlern bei Steuerrechnungen ein Strafzuschlag von 1 % bis 2 % des Entgelts. Die Strafzuschläge werden ermäßigt, wenn der Steuerpflichtige freiwillig korrigiert, bevor die Behörden tätig werden. Wird innerhalb von zwei Jahren nach Fristablauf eine berichtigte Erklärung abgegeben, ermäßigt sich der Strafzuschlag für zu niedrige Erklärung um 90 % (innerhalb eines Monats) bis 10 % (innerhalb von zwei Jahren), und eine innerhalb von sechs Monaten abgegebene verspätete Erklärung ermäßigt den Strafzuschlag für Nichtabgabe um 50 % bis 20 %. Das gilt für unrichtige Körperschaftsteuererklärungen ebenso wie für die verspätete Abführung der Quellensteuer, unrichtige Mehrwertsteuererklärungen oder Mängel bei der Ausstellung von Steuerrechnungen. Neben Steuernachforderungen kennt das koreanische System daher ein eigenes Sanktionsregime.

> **Praxistipp:** Eine zeitnahe Selbstkorrektur begrenzt häufig auch die Haftung, da eine freiwillige Berichtigung, bevor die Behörde den Sachverhalt entdeckt, in der Regel günstiger behandelt wird als eine erst im Rahmen einer Prüfung aufgedeckte Unrichtigkeit.

10. Quellensteuer (für koreanische Unternehmen)

10.1 Systematische Einordnung

Die koreanische Quellensteuer greift typischerweise bei bestimmten Zahlungen an ausländische Empfänger, wenn die betreffenden Einkünfte nicht bereits von der koreanischen Betriebsstättenbesteuerung erfasst werden. Der koreanische Zahler wird dann zum Abzugsverpflichteten. Für grenzüberschreitende Zahlungsströme bei Dividenden, Zinsen, Lizenzgebühren und einigen Dienstleistungen ist die Quellensteuer deshalb ein zentrales Element der koreanischen Besteuerung.

In der Praxis ist die häufigste grenzüberschreitende Zahlung einer koreanischen Tochtergesellschaft eine Dienstleistungs- oder Managementvergütung oder Kostenumlage an ihre ausländische Muttergesellschaft. Zunächst stellt sich die Frage, ob die Vergütung überhaupt Einkünfte aus koreanischen

Quellen darstellt. Vergütungen für im Ausland erbrachte allgemeine Management- oder Unterstützungsleistungen sind in der Regel keine betrieblichen Einkünfte

SÜDKOREA · ABGABENORDNUNG (STEUERVERFAHRENSGESETZ)

Strafsteuern bei fehlerhaften Steuererklärungen

Fehlerhafte, verspätete oder unvollständige Erklärungen können in Korea eigene Strafsteuern auslösen — zusätzlich zur zugrunde liegenden Steuerfestsetzung selbst.

WESENTLICHE STRAFSTEUERN

Nichtabgabe
20 %
der festgesetzten Steuer

Unterdeklaration
10 %
der festgesetzten Steuer

Bei Vorliegen von Betrug
40 %
60 % bei Auslandssachverhalten

Säumniszuschlag
0,022 % / Tag
rund 8 % pro Jahr

Nicht fristgerecht abgeführte Quellensteuer
3 % + 0,022 %/Tag
gedeckelt auf 10 %

Mängel bei Steuerrechnungen
1 – 2 %
des Lieferwerts

Ermäßigung bei freiwilliger Korrektur

Strafen werden ermäßigt, wenn der Steuerpflichtige freiwillig korrigiert, bevor die Behörden tätig werden

Berichtigte Erklärung bei Unterdeklaration
Innerhalb von zwei Jahren nach Ablauf der Frist

– 90 %	– 10 %
innerhalb 1 Monat	innerhalb 2 Jahre

Verspätete Erklärung bei Nichtabgabe
Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf der Frist

– 50 %	– 20 %
früheste Korrektur	innerhalb 6 Monate

GILT FÜR

- Körperschaftsteuererklärungen
- Verspätete Abführung von Quellensteuer
- Fehlerhafte Umsatzsteuererklärungen
- Mängel bei der Ausstellung von Steuerrechnungen

Hinweis

Neben zusätzlichen Steuerfestsetzungen verfügt das koreanische System somit über ein eigenständiges Sanktionsregime.

aus koreanischen Quellen (Art. 93 *Corporate Tax Act*, Art. 132 *Enforcement Decree*). Stammt die Vergütung aus koreanischer Quelle, entscheidet ihre Einordnung über das Verfahren. Betriebliche Einkünfte einer ausländischen Körperschaft ohne koreanische Betriebsstätte sind nach den DBA mit Deutschland, Österreich und der Schweiz nicht steuerpflichtig. Betriebliche Einkünfte sind ausdrücklich vom Antragsverfahren zur Steuerbefreiung ausgenommen, sodass für sie kein Antrag erforderlich ist. Der Zahler sollte aber Nachweise dafür vorhalten, dass der Empfänger keine koreanische Betriebsstätte hat. Für betriebliche Einkünfte, auf die keine Steuer einbehalten wird, ist keine Zahlungsmeldung erforderlich (Art. 162-2 Abs. 1 Nr. 4 *Enforcement Decree*). Vergütungen, die als persönliche Dienstleistungen oder Lizenzgebühren eingeordnet werden, unterliegen einem Steuerabzug von 20 % (22 % einschließlich lokaler Einkommensteuer), es sei denn, der Empfänger legt dem Abzugsverpflichteten vor der Zahlung einen Befreiungsantrag oder einen Antrag auf Anwendung des ermäßigten DBA-Satzes zusammen mit einer Ansässigkeitsbescheinigung vor (Art. 98-4 und 98-6 *Corporate Tax Act*, wobei das Antragsverfahren für Einkünfte aus persönlichen Dienstleistungen ab dem 1. Januar 2026 gilt). Kann der koreanische Zahler die Vorsteuer nicht in voller Höhe abziehen, muss er zusätzlich die Mehrwertsteuer auf aus dem Ausland bezogene Dienstleistungen im Reverse-Charge-Verfahren abführen (Art. 52 *Value-Added Tax Act*). Koreanische Zahler behalten außerdem die Steuer auf Gehälter und auf Vergütungen an natürliche Personen in Korea ein und führen sie bis zum 10. des Folgemonats ab (kleine Arbeitgeber können die halbjährliche Abführung wählen).

10.2 Dividenden

Nach innerstaatlichem koreanischem Recht unterliegen Dividenden an ausländische Körperschaften grundsätzlich einer Quellensteuer von 20 % zuzüglich lokaler Steuer, insgesamt 22 %. Ist ein Doppelbesteuerungsabkommen anwendbar (etwa weil der Empfänger in Deutschland, Österreich oder der Schweiz ansässig ist), wird dieser Satz in der Regel ermäßigt. Die korrekte Inanspruchnahme des DBA-Satzes ist in der Praxis jedoch an formelle Voraussetzungen geknüpft, insbesondere an Ansässigkeitsbescheinigungen und den Nachweis der Nutzungsberechtigung des Empfängers.

10.3 Zinsen

Zinszahlungen an ausländische Körperschaften unterliegen nach innerstaatlichem koreanischem Recht ebenfalls grundsätzlich der Quellensteuer. Zinsen

an eine ausländische Körperschaft ohne koreanische Betriebsstätte unterliegen einer nationalen Quellensteuer von 20 % zuzüglich lokaler Einkommensteuer, insgesamt 22 %. Bei Zinsen auf Anleihen werden 14 % einbehalten (insgesamt 15,4 %), und bestimmte Instrumente sind kraft Gesetzes steuerbefreit. Ist ein DBA anwendbar, sinkt der Satz typischerweise auf 10 %, wobei der DBA-Satz die lokale Steuer einschließt (Abschnitt 11.1 dieses Kapitels). **Sorgfältig zu unterscheiden ist jedoch zwischen der Quellensteuer auf Ebene des Empfängers und der Abzugsfähigkeit der Zinsen auf Ebene des koreanischen Zahlers.**

10.4 Lizenzgebühren

Lizenzgebühren gehören in Korea zu den sensibelsten Bereichen der Quellensteuer, weil die Abgrenzung zwischen einer echten Lizenzgebühr, einer Dienstleistungsvergütung, der Überlassung von Software, einer Know-how-Übertragung und Unternehmensgewinnen komplex sein kann. Nach innerstaatlichem koreanischem Recht gilt auch hier ein Quellensteuersatz von 20 % zuzüglich lokaler Steuer. Doppelbesteuerungsabkommen ermäßigen diesen Satz häufig, oft auf 10 % und in einigen Fällen auf 2 % oder 5 % (Abschnitt 11 dieses Kapitels). In vielen Fällen betrifft der Streit jedoch eher die richtige Einordnung der Zahlung als den Steuersatz. Eine falsche oder fehlende Einordnung kann sowohl zu einem zu geringen Steuerabzug als auch zu Doppelbesteuerung führen.

11. Quellensteuer und Doppelbesteuerungsabkommen mit Deutschland, Österreich und der Schweiz

11.1 Die allgemeine Logik der Doppelbesteuerungsabkommen

Die Doppelbesteuerungsabkommen Koreas mit Deutschland, Österreich und der Schweiz folgen in ihrem Grundansatz dem OECD-Musterabkommen. Unternehmensgewinne können grundsätzlich nur im Ansässigkeitsstaat besteuert werden, es sei denn, der Quellenstaat kann sie einer dort gelegenen Betriebsstätte zurechnen. Dividenden, Zinsen und Lizenzgebühren dürfen im Quellenstaat nur innerhalb der im jeweiligen Abkommen vorgesehenen Höchstsätze besteuert werden. Doppelbesteuerungsabkommen begrenzen daher die koreanische Quellenbesteuerung, beseitigen sie aber nicht zwingend vollständig.

Die für Deutschland, Österreich und die Schweiz angegebenen DBA-Sätze sind Höchstsätze für die nationale und die lokale Steuer zusammen. Weitere 10 % dürfen nicht aufgeschlagen werden (die nationale Steuer beträgt 10/11 und die lokale Steuer 1/11 des DBA-Satzes). Um den DBA-Satz an der Quelle zu erhalten, muss der Empfänger dem koreanischen Abzugsverpflichteten vor der Zahlung das maßgebliche Formular zusammen mit einer Ansässigkeitsbescheinigung vorlegen, und zwar einen Antrag auf Anwendung des ermäßigten DBA-Satzes für Dividenden, Zinsen und Lizenzgebühren, die einem ermäßigten Satz unterliegen, oder einen Befreiungsantrag, wenn das DBA die Einkünfte von der Steuer befreit. Ausländische Fonds und Personengesellschaften müssen zusätzlich eine Meldung zum Investmentvehikel beifügen, in der die Nutzungsberechtigten angegeben sind. Die beiden Verfahren bringen für den Abzugsverpflichteten unterschiedliche Einreichungspflichten mit sich. Ab 2026 sind eingegangene Anträge auf Anwendung des ermäßigten DBA-Satzes bis Ende Februar des Folgejahres beim Finanzamt des Abzugsverpflichteten einzureichen, Befreiungsanträge dagegen bis zum 9. Tag des auf die Zahlung folgenden Monats. Wurde der innerstaatliche Satz einbehalten, kann der Empfänger innerhalb von fünf Jahren eine Erstattung beantragen.

11.2 Deutschland

Nach dem DBA mit Deutschland gilt für Körperschaften mit einer qualifizierten unmittelbaren Beteiligung von mindestens 25 % ein Quellensteuersatz von 5 % auf Dividenden. Für Dividenden an Personengesellschaften und in anderen Fällen gilt ein DBA-Satz von 15 %. Für Zinsen beträgt der DBA-Satz 10 %. Das DBA stellt außerdem Zinsen an die Deutsche Bundesbank, die KfW und die DEG sowie Zinsen auf durch Hermesdeckungen abgesicherte Darlehen von der koreanischen Steuer frei und behält Deutschland die Besteuerung von Zinsen aus Verkäufen kaufmännischer oder wissenschaftlicher Ausrüstungen und von Waren zwischen Unternehmen auf Kredit vor. Für Lizenzgebühren für die Benutzung oder das Recht auf Benutzung gewerblicher, kaufmännischer oder wissenschaftlicher Ausrüstungen senkt das DBA den Satz auf 2 %, während für sonstige Lizenzgebühren 10 % gelten. Auch im deutsch-koreanischen Verhältnis bleibt die Nutzungsberechtigung des Empfängers ein zentraler Prüfstein.

11.3 Österreich und die Schweiz

Das DBA mit Österreich folgt derselben Struktur wie das DBA mit Deutschland: 5 % auf Dividenden bei einer Beteiligung von mindestens 25 % und sonst 15 %, 10 % auf Zinsen sowie bei Lizenzgebühren 2 % für die Benutzung gewerblicher, kaufmännischer oder wissenschaftlicher Ausrüstungen und im Übrigen 10 %. Das DBA mit der Schweiz weicht in mehreren Punkten ab. Die für den ermäßigten Dividendensatz von 5 % erforderliche Mindestbeteiligung beträgt nur 10 % (nach den DBA mit Deutschland und Österreich 25 %). Im Übrigen gelten 15 %. Für Zinsen an Banken beträgt der Satz 5 %, für sonstige Zinsen 10 %. Für Lizenzgebühren sieht das DBA in der Fassung des Protokolls von 2010 einen einheitlichen Satz von 5 % vor. Da das Protokoll die Benutzung gewerblicher, kaufmännischer oder wissenschaftlicher Ausrüstungen aus der abkommensrechtlichen Definition der Lizenzgebühren gestrichen hat, sind Zahlungen für die Vermietung von Ausrüstungen Unternehmensgewinne, die in Korea nur über eine Betriebsstätte besteuert werden können. In der Praxis kommt es stets auf den konkreten Abkommenstext, die Protokolle, die Höhe der Beteiligung, die Einordnung der Zahlung und die Nutzungsberechtigung an.[50] Nicht jeder österreichische oder schweizerische Empfänger kommt automatisch in den Genuss des niedrigsten DBA-Satzes.

Fallgruppe	Steuerart	Quellensteuersatz nach DBA
Deutschland (DBA Korea–Deutschland)		
Beteiligung ≥ 25 % (Körperschaft)	Dividenden	5 %
Sonstige Fälle (einschließlich Personengesellschaften)	Dividenden	15 %

[50] Die drei Abkommen stammen aus unterschiedlichen Zeiten: Deutschland (unterzeichnet am 10. März 2000, in Kraft getreten am 31. Oktober 2002, geändert durch Protokoll vom 26. Oktober 2026, in Kraft voraussichtlich ab dem 01. Januar 2027, bei Drucklegung noch nicht ratifiziert; Vorgänger war das Abkommen vom 14. Dezember 1976, in Kraft getreten am 04. Mai 1978), Österreich (unterzeichnet am 08. Oktober 1985, geändert durch Protokolle vom 28. Mai 2001 und vom 14. Juni 2021, von denen das zweite seit dem 01. März 2023 in Kraft ist und einen Hauptzwecktest einführt, nach dem Abkommensvergünstigungen versagt werden, wenn ihre Erlangung einer der Hauptzwecke einer Gestaltung war) und die Schweiz (unterzeichnet am 12. Februar 1980, geändert durch das Protokoll vom 28. Dezember 2010, in Kraft getreten am 25. Juli 2012, und dem Änderungsprotokoll vom 17. Mai 2019, in Kraft seit 28. Oktober 2020).

Fallgruppe	Steuerart	Quellensteuersatz nach DBA
Allgemein	Zinsen	10 %
Benutzung gewerblicher/kaufmännischer/wissenschaftlicher Ausrüstungen	Lizenzgebühren	2 %
Sonstige Lizenzgebühren	Lizenzgebühren	10 %
Österreich (DBA Korea–Österreich)		
Beteiligung ≥ 25 % (Körperschaft)	Dividenden	5 %
Sonstige Fälle (einschließlich Personengesellschaften)	Dividenden	15 %
Allgemein	Zinsen	10 %
Benutzung gewerblicher/kaufmännischer/wissenschaftlicher Ausrüstungen	Lizenzgebühren	2 %
Sonstige Lizenzgebühren	Lizenzgebühren	10 %
Schweiz (DBA Korea–Schweiz)		
Beteiligung ≥ 10 % (Körperschaft)	Dividenden	5 %
Sonstige Fälle (einschließlich Personengesellschaften)	Dividenden	15 %
Zinsen an Banken	Zinsen	5 %
Sonstige Zinsen	Zinsen	10 %
Alle Lizenzgebühren (einheitlicher Satz)	Lizenzgebühren	5 %

Tabelle: Quellensteuersätze auf Dividenden, Zinsen und Lizenzgebühren nach den DBA Korea–Deutschland, Korea–Österreich und Korea–Schweiz

Praxistipp: Für jede grenzüberschreitende Zahlung sollte vorab eine aktuelle Ansässigkeitsbescheinigung des Empfängers eingeholt und dokumentiert werden, dass der Empfänger tatsächlich der Nutzungsberechtigte ist. Reine Durchleitungsgesellschaften ohne eigene Substanz laufen in Korea ein erhebliches Risiko, dass ihnen der Abkommensschutz nachträglich versagt wird.

11.4 Die Betriebsstätte im DBA-Kontext

Nach den DBA mit Deutschland, Österreich und der Schweiz ist die Betriebsstätte die zentrale Trennlinie zwischen der regulären koreanischen Gewinnbesteuerung und der bloßen Quellenbesteuerung. Besteht eine koreanische Betriebsstätte, sind die ihr zuzurechnenden Gewinne nach den allgemeinen Regeln der Gewinnzurechnung grundsätzlich in Korea steuerpflichtig. Besteht keine Betriebsstätte, greift stattdessen häufig das Quellensteuersystem für bestimmte passive oder quellengebundene Einkünfte. Für Vertriebs-, Beratungs-, Montage- und Dienstleistungsmodelle sowie für Modelle mit einer Repräsentanz ist die Betriebsstättenanalyse daher in der Regel der erste und wirtschaftlich wichtigste Schritt.

12. Mehrwertsteuer und eVAT

12.1 Grundprinzip

Die koreanische Mehrwertsteuer erfasst die Lieferung von Gegenständen, die Erbringung von Dienstleistungen und die Einfuhr von Gegenständen. Der Regelsteuersatz beträgt 10 %. Die geschuldete Steuer ergibt sich grundsätzlich aus der Differenz zwischen Umsatzsteuer und Vorsteuer. Ihrer Struktur nach handelt es sich um eine klassische Mehrwertsteuer, deren Verfahren jedoch stark formalisiert und digitalisiert sind.

12.2 Die Steuerrechnung und der Vorsteuerabzug

Das koreanische Mehrwertsteuersystem ist um die Steuerrechnung herum aufgebaut. Ohne ordnungsgemäße Steuerrechnung ist der Vorsteuerabzug in der Regel nicht möglich. Zudem können Strafzuschläge anfallen, wenn eine Rechnung nicht, verspätet oder fehlerhaft ausgestellt wird. Über ihre kaufmännische Funktion hinaus entscheidet die Steuerrechnung daher materiell über die mehrwertsteuerliche Position des Unternehmens. Unternehmen mit operativer Tätigkeit in Korea müssen ihre Rechnungsstellungsprozesse so gestalten, dass ordnungsgemäße Steuerrechnungen rechtzeitig und vollständig erstellt, übermittelt und archiviert werden.

Ein Unternehmen muss sich innerhalb von 20 Tagen nach Aufnahme der Geschäftstätigkeit für die Mehrwertsteuer registrieren. Umsätze, die dem Nullsteuersatz unterliegen (Ausfuhren, im Ausland erbrachte Dienstleistungen und

bestimmte in Fremdwährung bezahlte Dienstleistungen an Nichtansässige), wahren das Recht auf Vorsteuerabzug. Steuerfreie Umsätze (etwa Finanz- und medizinische Dienstleistungen, Bildung und die Lieferung von Grundstücken) wahren es nicht. Die Zahlung eines ausländischen Kunden allein führt nicht dazu, dass ein Umsatz dem Nullsteuersatz unterliegt. Ob der Nullsteuersatz greift, hängt von der Art der Dienstleistung, vom Leistungsort und von den gesetzlichen Voraussetzungen ab. Auch bei Vorliegen einer gültigen Steuerrechnung ist der Vorsteuerabzug ausgeschlossen für Bewirtungsaufwendungen, nicht betrieblich genutzte Personenkraftwagen, Kosten, die steuerfreien Tätigkeiten zuzurechnen sind, und Einkäufe vor der Registrierung für die Mehrwertsteuer, es sei denn, die Registrierung wird innerhalb von 20 Tagen nach Ablauf des Besteuerungszeitraums beantragt, in dem die Leistung erbracht wurde.

12.3 Die *e-Tax Invoice*

Der NTS beschreibt die *e-Tax invoice* als staatliches Online-System für die Ausstellung, Verteilung und Übermittlung von Steuerrechnungen an die Steuerbehörde. Dieses System erhöht die Transparenz der Geschäftsvorgänge und verringert den Spielraum für informelle oder nachträgliche Korrekturen außerhalb des für die Behörde einsehbaren Systems. Die Mehrwertsteuer-Compliance ist in Korea daher eng mit der IT- und Prozess-Compliance verknüpft. Fehler im Ablauf der Rechnungsstellung können unmittelbare steuerliche Folgen haben. Alle Körperschaften (und seit Juli 2024 Einzelunternehmer mit Umsätzen von KRW 80 Mio. oder mehr) müssen Steuerrechnungen elektronisch ausstellen. Die Rechnung wird zum Leistungszeitpunkt ausgestellt, bei einer monatlichen Sammelrechnung bis zum 10. des Folgemonats, und muss bis zum Folgetag an den NTS übermittelt werden. Die Strafzuschläge betragen 2 % des Entgelts bei unterlassener Ausstellung, 1 % bei verspäteter Ausstellung oder Ausstellung in Papierform und 0,3 % bis 0,5 % bei verspäteter oder unterlassener Übermittlung. Für Scheinrechnungen beträgt der Strafzuschlag 4 % (mit Wirkung zum 1. Januar 2026 von 3 % angehoben).

> **Praxistipp:** Rechnungsstellungsprozesse sollten so eingerichtet werden, dass *e-Tax invoices* systemseitig, fristgerecht und ohne manuelle Zwischenschritte ausgestellt werden. Manuelle Korrekturen außerhalb des Systems bergen in Korea ein deutlich höheres Risiko, beanstandet zu werden, als in vielen anderen Rechtsordnungen.

12.4 eVAT für elektronische Dienstleistungen

Für ausländische Anbieter elektronischer Dienstleistungen sieht Korea ein besonderes Mehrwertsteuerregime vor, das häufig als eVAT oder als Mehrwertsteuer auf elektronische Dienstleistungen bezeichnet wird. Der NTS betreibt dafür eigene Registrierungs- und Erklärungsverfahren über Hometax. Das System ermöglicht es, bestimmte digitale Dienstleistungen auch ohne physische Präsenz des ausländischen Anbieters in Korea steuerlich zu erfassen. **Bei Plattformen sowie bei Software-, Cloud-, Daten- und sonstigen elektronischen Dienstleistungen ist deshalb gesondert zu prüfen, ob in Korea eine Registrierungspflicht und eine laufende Mehrwertsteuer-Compliance bestehen.**

13. Koreanische Veräußerungsgewinnsteuer

13.1 Systematische Einordnung

a) Begriff und Abgrenzung. Die koreanische Veräußerungsgewinnsteuer ist begrifflich von der Quellenbesteuerung laufender Kapitalerträge wie Dividenden und Zinsen zu trennen. Im koreanischen Steuerrecht folgen Veräußerungsgewinne eigenen Regeln zur Bemessungsgrundlage, zur Verlustverrechnung, zur Erklärungsabgabe und, je nach Steuersubjekt, zum Steuersatz. Bei natürlichen Personen ist die Besteuerung von Veräußerungsgewinnen Teil des Einkommensteuerrechts. Bei Körperschaften sind Veräußerungsgewinne grundsätzlich in die allgemeine Körperschaftsteuer integriert.

b) Keine einheitliche Sondersteuer für alle Fälle. Rechtlich gibt es in Korea keine völlig einheitliche, von Einkommensteuer und Körperschaftsteuer losgelöste „Sondersteuerart“. Die Regeln unterscheiden zwischen der Besteuerung von natürlichen Personen, von Nichtansässigen und von ausländischen Gesellschaften ohne Betriebsstätte. Hinzu kommen gesonderte Regelungen und verwandte Steuern, insbesondere die Wertpapiertransaktionssteuer und in Sonderfällen die Wegzugsteuer für bestimmte wegziehende steuerlich Ansässige.

13.2 Veräußerungsgewinnsteuer bei natürlichen Personen (ausnahmsweise behandelt, weil für Expatriates bedeutsam)

a) Steuergegenstand. Bei natürlichen Personen werden Veräußerungsgewinne in Korea grundsätzlich nach Vermögenskategorien besteuert.

Veräußerungsgewinne und -verluste werden jährlich innerhalb von Kategorien wie Immobilien und Anteilen zusammengerechnet. Das koreanische System arbeitet daher nach Kategorien und verrechnet Gewinne und Verluste nicht notwendigerweise über alle Vermögensklassen hinweg.

b) Veräußerung von Anteilen. Die steuerliche Behandlung von Anteilsveräußerungen ist besonders komplex. Ist eine Veräußerung steuerpflichtig, zahlt ein Gesellschafter, der kein Großaktionär ist, auf Anteile an einem KMU 10 % nationale Steuer und auf sonstige Anteile 20 %. Ein Großaktionär zahlt auf die ersten KRW 300 Mio. des jährlichen Gewinns 20 % und auf den übersteigenden Betrag 25 %. Für weniger als ein Jahr gehaltene Anteile an einem Unternehmen, das kein KMU ist, gilt ein Steuersatz von 30 %. Hinzu kommt jeweils lokale Einkommensteuer in Höhe von 10 % der nationalen Steuer. Die Schwellenwerte für Großaktionäre liegen bei 1 % (KOSPI), 2 % (KOSDAQ) und 4 % (KONEX oder nicht börsennotiert) der Anteile oder bei einem Marktwert von KRW 5 Mrd. je Emittent am Ende des Vorjahres (KRW 1 Mrd. bei nicht börsennotierten Aktien). Bei börsennotierten Aktien werden die Beteiligungen von Familienangehörigen und sonstigen nahestehenden Personen seit 2023 nur zusammengerechnet, wenn der Gesellschafter der größte Gesellschafter der Gesellschaft ist. Bei nicht börsennotierten Aktien werden dagegen die Beteiligungen des Ehegatten, der Verwandten in gerader auf- und absteigender Linie und der Personen unter gemeinsamer Beherrschung auch dann zusammengerechnet, wenn der Gesellschafter nicht der größte Gesellschafter ist (Art. 157 und 167-8 *Enforcement Decree zum Income Tax Act*).

c) Basisfreibetrag und Entlastung bei langer Haltedauer. Ein jährlicher Basisfreibetrag von KRW 2,5 Mio. wird für jede Vermögenskategorie gesondert gewährt (Immobilien, Anteile einschließlich ausländischer Aktien sowie Derivate). Der Sonderabzug für lange Haltedauer (im Allgemeinen 2 % je Jahr der Haltedauer bis zu 30 % nach 15 Jahren, höher bei einer selbst genutzten Wohnung) gilt nur für Grundstücke und Gebäude, die mindestens drei Jahre gehalten wurden. Für Anteile gibt es keine vergleichbare Entlastung. Bei natürlichen Personen berücksichtigt das koreanische Recht daher Abzüge und die Länge der Haltedauer.

d) Auslandsvermögen. Gewinne aus der Veräußerung von im Ausland belegenen Vermögenswerten, einschließlich ausländischer Aktien, sind in Korea

nur steuerpflichtig, wenn der Veräußerer bis zum Tag der Veräußerung ununterbrochen mindestens fünf Jahre einen Wohnsitz oder Aufenthaltsort in Korea hatte (Art. 94 Abs. 1 Nr. 3 und 118-2 *Income Tax Act*, verbindliche Auskunft des NTS vom 27. Juni 2024). Ein ausländischer Staatsangehöriger, der in den letzten zehn Jahren höchstens fünf Jahre in Korea ansässig war, wird außerdem mit seinen übrigen Einkünften aus ausländischen Quellen nur besteuert, soweit sie in Korea gezahlt oder nach Korea überwiesen werden (Art. 3 Abs. 1 *Income Tax Act*). Für international mobile Arbeitnehmer (Expatriates) ist der Ansässigkeitsverlauf daher entscheidend, weil die koreanische Veräußerungsgewinnsteuer nicht auf inländische Vermögenswerte beschränkt ist.

e) Verlustverrechnung. Veräußerungsverluste können nur mit Veräußerungsgewinnen verrechnet werden. Nicht genutzte Verluste können nicht vorgetragen werden. Diese Beschränkung ist in der Praxis bedeutsam, weil sie die zeitliche Planung von Veräußerungen erheblich erschwert.

f) Erklärungspflicht. Die koreanische Einkommensteuer wird für drei Kategorien gesondert festgesetzt: Gesamteinkünfte (die Summe der Zinseinkünfte, Dividendeneinkünfte, betrieblichen Einkünfte, Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit, Renteneinkünfte und sonstigen Einkünfte), Abfindungseinkünfte und Veräußerungsgewinne. Veräußerungsgewinne sind zunächst in einer vorläufigen Erklärung anzugeben, bei Anteilen innerhalb von zwei Monaten nach Ablauf des Halbjahres, in dem die Veräußerung stattfand, bei Immobilien innerhalb von zwei Monaten nach Ablauf des Monats der Veräußerung. Die abschließende Erklärung für Veräußerungsgewinne und für Gesamteinkünfte ist vom 1. bis 31. Mai des Folgejahres abzugeben, und die Steuer ist im selben Zeitraum zu zahlen. Eine Erklärung ist auch dann erforderlich, wenn das Jahr mit einem Verlust abschließt. Gewinne aus ausländischen Aktien sind in der Erklärung im Mai anzugeben. In der Praxis können Veräußerungsgewinne daher über Lohnabrechnung und Quellensteuer hinaus gesonderte Erklärungspflichten auslösen.

13.3 Veräußerungsgewinnsteuer bei Körperschaften

a) Grundsatz. In Korea gibt es für Unternehmen im Allgemeinen kein gesondertes System zur Besteuerung von Veräußerungsgewinnen. Veräußerungsgewinne werden in der Regel zu denselben Körperschaftsteuersätzen besteuert wie das gewöhnliche steuerpflichtige Einkommen.

SÜDKOREA · KAPITALERTRAGSTEUER

Besteuerung von Aktienverkäufen

Die steuerliche Behandlung von Aktienverkäufen ist besonders komplex: Der anwendbare nationale Steuersatz hängt vom Aktionärsstatus, der Art des Unternehmens und — in einem Fall — von der Haltedauer ab.

ANWENDBARE STEUERSÄTZE (NATIONAL)

Kein Hauptaktionär — Anteile an KMU

10 %

Nationaler Steuersatz

Kein Hauptaktionär — Sonstige Anteile

20 %

Nationaler Steuersatz

Hauptaktionär — Erste KRW 300 Millionen

20 %

Auf den Jahresgewinn bis KRW 300 Millionen

Hauptaktionär — Übersteigender Betrag

25 %

Auf den Jahresgewinn über KRW 300 Millionen

Anteile an Nicht-KMU, Haltedauer unter 1 Jahr

30 %

Unabhängig vom Aktionärsstatus

Kommunale Einkommensteuer

+ 10 %

Der nationalen Steuer, in jedem Fall zusätzlich

Schwellenwerte für Hauptaktionäre

Gemessen je Emittent, zum Ende des Vorjahres — das Erreichen eines der beiden Schwellenwerte genügt

KOSPI	KOSDAQ	KONEX	Nicht notiert
BETEILIGUNG	BETEILIGUNG	BETEILIGUNG	BETEILIGUNG
1 %	2 %	4 %	4 %
oder	*oder*	*oder*	*oder*
MARKTWERT	MARKTWERT	MARKTWERT	MARKTWERT
KRW 5 Milliarden	KRW 5 Milliarden	KRW 5 Milliarden	KRW 1 Milliarde

Hinweis

Der Status als Hauptaktionär wird für jeden Emittenten gesondert geprüft und zum Ende des Vorjahres gemessen. Das Überschreiten entweder des Beteiligungs- oder des Marktwert-Schwellenwerts genügt zur Qualifikation.

Zusammenrechnung der Beteiligungen nahestehender Personen

Seit der Novelle 2023 werden notierte und nicht notierte Anteile unterschiedlich behandelt

Notierte Anteile

Beteiligungen von Familienangehörigen und anderen nahestehenden Personen werden nur zusammengerechnet, wenn der Aktionär der größte Anteilseigner des Unternehmens ist.

Nicht notierte Anteile

Beteiligungen des Ehegatten, von Verwandten in gerader Linie sowie von Personen unter gemeinsamer Kontrolle werden auch dann zusammengerechnet, wenn der Aktionär nicht der größte Anteilseigner ist.

Quelle: Art. 157 und 167-8 der Durchführungsverordnung zum koreanischen Einkommensteuergesetz.

b) Praktische Bedeutung. Die Veräußerungsgewinne einer Körperschaft sind daher meist Teil der allgemeinen Bemessungsgrundlage der Körperschaftsteuer. Grundsätzlich gelten dieselben allgemeinen Körperschaftsteuersätze wie für sonstige Unternehmensgewinne: je nach Höhe der Bemessungsgrundlage 10 %, 20 %, 22 % und 25 % (Art. 55 *Corporate Tax Act*, Abschnitt 3.2 dieses Kapitels), zuzüglich lokaler Körperschaftsteuer. Bei Körperschaften ist die Frage der „Veräußerungsgewinnsteuer" daher oft eine Frage der richtigen Einordnung in das allgemeine Körperschaftsteuersystem.

c) Ausnahmen und Sonderfälle. Bestimmte reine Kapitaltransaktionen wie Kapitalrücklagen, Gewinne aus einer Herabsetzung des eingezahlten Kapitals und ähnliche Fälle werden nicht automatisch in die steuerpflichtigen Erträge einbezogen, während Gewinne aus der Veräußerung eigener Anteile nach geltendem Recht steuerpflichtig sind.[51] Auch bei der Körperschaftsteuer ist daher genau zwischen der Besteuerung echter Veräußerungsgewinne und gesellschaftsrechtlichen Eigenkapitaltransaktionen zu unterscheiden.

13.4 Nichtansässige und ausländische Gesellschaften

a) Veräußerung von Immobilien und ähnlichen Vermögenswerten. Für Nichtansässige und ausländische Gesellschaften ohne Betriebsstätte in Korea gilt eine besondere Verfahrensregel. In seinen Leitlinien zur geänderten Quellensteuer auf Veräußerungsgewinne erläutert der NTS, dass ein Nichtansässiger, der Immobilien in Korea veräußert, grundsätzlich dafür verantwortlich ist, innerhalb der gesetzlichen Frist die Erklärung zur Veräußerungsgewinnsteuer abzugeben und die Steuer zu zahlen. Entsprechend muss eine ausländische Körperschaft auch ohne Betriebsstätte in Korea eine Körperschaftsteuererklärung abgeben und die geschuldete Steuer zahlen.

b) Steuerabzug durch den Erwerber als Sicherung. Zugleich stellt der NTS klar, dass Unternehmen, die bei solchen Transaktionen als Käufer auftreten, die anfallende Quellensteuer weiterhin einbehalten, melden und abführen müssen. Die einbehaltene Steuer wird anschließend auf die endgültige

[51] Der Steuerreformentwurf 2026 sieht vor, ab 2027 den Erwerb eigener Anteile durch eine Gesellschaft als fiktive Dividende an den veräußernden Gesellschafter zu behandeln und Gewinne aus der späteren Veräußerung dieser Anteile vom steuerpflichtigen Einkommen auszunehmen.

Veräußerungsgewinnsteuer oder Körperschaftsteuer des Veräußerers angerechnet. Bei grenzüberschreitenden Transaktionen entsteht so ein hybrides System aus Steuerfestsetzung und Quellensteuer, das verfahrensrechtlich mindestens ebenso wichtig ist wie der Steuersatz selbst.

c) Das Verhältnis zur Betriebsstätten- und Quellensteuerlogik. Hat eine ausländische Gesellschaft eine Betriebsstätte in Korea, unterliegen ihre in Korea erzielten Einkünfte in der Regel den üblichen körperschaftsteuerlichen Vorschriften. Besteht keine Betriebsstätte, kann Korea die in Korea erzielten Einkünfte in der Regel im Wege des Steuerabzugs oder nach besonderen Vorschriften über zugerechnete Gewinne besteuern. Bei Veräußerungsgewinnen mit Bezug zu Korea ist daher stets zu prüfen, ob ein regulärer Betriebsstättenfall, ein Fall der Besteuerung ohne Betriebsstätte oder ein Sonderfall mit Steuerabzug vorliegt.

13.5 Das Verhältnis zur Wertpapiertransaktionssteuer

a) Strikte Trennung zwischen Gewinnbesteuerung und Transaktionsbesteuerung. Die koreanische Wertpapiertransaktionssteuer ist streng von der Veräußerungsgewinnsteuer zu unterscheiden. Sie wird auf die Übertragung von Aktien oder Anteilen erhoben, unabhängig von einem Gewinn. Für nicht börsennotierte koreanische Aktien oder Anteile beträgt der Steuersatz 0,35 %. Für börsennotierte Aktien betrug der Gesamtsteuersatz bei KOSPI wie bei KOSDAQ 0,18 % im Jahr 2024 und 0,15 % im Jahr 2025. Seit dem 1. Januar 2026 beträgt er 0,20 %. Bei KOSPI-Aktien setzt er sich aus 0,05 % Wertpapiertransaktionssteuer und 0,15 % Sondersteuer für die ländliche Entwicklung zusammen, bei KOSDAQ-Aktien besteht er allein aus Wertpapiertransaktionssteuer. Für KONEX-Aktien bleibt es bei 0,10 %.

b) Praktische Folge. Beim Kauf von Aktien oder Gesellschaftsanteilen mit Bezug zu Korea können daher zwei getrennte steuerliche Ebenen nebeneinander relevant sein: zum einen die Besteuerung des Veräußerungsgewinns und zum anderen die Wertpapiertransaktionssteuer auf die Übertragung selbst. Eine Betrachtung, die sich auf den Steuersatz für den Gewinn beschränkt, unterschätzt daher häufig die Gesamtbelastung.

SÜDKOREA · AKTIENÜBERTRAGUNGEN

Wertpapiertransaktionssteuer vs. Kapitalertragsteuer

Es gilt eine strikte Trennung zwischen der Besteuerung von Gewinnen und der Besteuerung von Transaktionen. Die Wertpapiertransaktionssteuer wird auf die Übertragung von Aktien oder Anteilen erhoben, unabhängig von einem etwaigen Gewinn, und ist strikt von der Kapitalertragsteuer zu unterscheiden.

WERTPAPIERTRANSAKTIONSSTEUER — AKTUELLE SÄTZE

Nicht notierte koreanische Aktien & Anteile
0,35 %
Pauschalsatz

KONEX-Aktien
0,10 %
Unverändert

Notierte Aktien — KOSPI & KOSDAQ

Gesamtsatz im Zeitverlauf

2024	→	2025	→	SEIT 1. JAN. 2026
0,18 %		0,15 %		0,20 %

Zusammensetzung des Satzes von 0,20 % (seit 2026)

Die beiden Börsen unterscheiden sich darin, wie sich der Gesamtsatz zusammensetzt

KOSPI

0,05 % Wertpapier-transaktionssteuer + 0,15 % Sondersteuer für die ländliche Entwicklung

Gesamt: **0,20 %**

KOSDAQ

0,20 % Nur Wertpapier-transaktionssteuer

Gesamt: **0,20 %**

Praktische Konsequenz

Beim Kauf von Aktien oder Geschäftsanteilen mit Korea-Bezug können zwei getrennte Steuerebenen parallel relevant sein

Steuer auf den Gewinn
Kapitalertragsteuer auf die Veräußerung der Aktien oder Anteile — der Satz hängt vom Aktionärsstatus, der Unternehmensart und der Haltedauer ab.

+

Steuer auf die Übertragung
Wertpapiertransaktionssteuer auf die Übertragung selbst — fällig unabhängig davon, ob der Verkauf einen Gewinn erzielt.

↓

Gesamtsteuerlast bei einem Aktienverkauf
Beide Ebenen werden getrennt, nebeneinander, veranlagt.

Hinweis
Eine auf den Satz des Gewinns beschränkte Betrachtung unterschätzt daher häufig die Gesamtbelastung.

13.6 Wegzugsteuer

a) Grundtatbestand. Korea kennt auch eine Wegzugsteuer. Sie gilt für einen Ansässigen, der in den zehn Jahren vor dem Wegzug[52] fünf Jahre oder länger einen Wohnsitz oder Aufenthaltsort in Korea hatte und am Ende des Jahres vor dem Jahr des Wegzugs Großaktionär war (Art. 94 Abs. 1 *Income Tax Act*, einschließlich nicht börsennotierter Aktien und bestimmter Anteile an immobilienreichen Gesellschaften). Der nicht realisierte Gewinn aus inländischen Anteilen wird bis KRW 300 Mio. mit 20 % und darüber mit 25 % besteuert, zuzüglich lokaler Einkommensteuer. Vor dem Wegzug sind die Beteiligungen und ein steuerlicher Vertreter zu melden, und die Erklärung ist innerhalb von drei Monaten nach Ablauf des Monats des Wegzugs abzugeben. Die Zahlung kann gestundet werden, solange die Anteile nicht veräußert sind (für bis zu fünf Jahre, bei einem Auslandsstudium zehn Jahre), und die Steuer wird angepasst, wenn die Anteile später zu einem niedrigeren Wert veräußert werden. Nach der im Dezember 2025 verabschiedeten Änderung erfasst die Steuer bei einem Wegzug am oder nach dem 1. Januar 2027 auch qualifizierte ausländische Aktien. Für einen Wegzug im Jahr 2026 gilt diese künftige Regel nicht.

b) Systematische Einordnung. Diese Wegzugsteuer ist im Kern eine besondere Form der Veräußerungsgewinnsteuer, die durch das Verlassen des Landes statt durch eine tatsächliche Veräußerung ausgelöst wird. International mobile Gesellschafter sollten daher prüfen, ob neben realisierten Veräußerungsgewinnen auch fiktive Veräußerungen beim Verlassen Koreas eine Steuerpflicht auslösen können.

> **Praxistipp:** Für international mobile Gesellschafter und Expatriates mit koreanischen Beteiligungen empfiehlt sich eine frühzeitige Planung des Wegzugszeitpunkts, da sowohl die Ansässigkeitsschwelle von fünf aus zehn Jahren als auch die Schwellenwerte für Großaktionäre im Vorfeld beeinflusst werden können. Nach der im Dezember 2025 verabschiedeten Änderung erstreckt sich der Anwendungsbereich bei einem Wegzug am

[52] „Wegzug" bezeichnet in diesem Kapitel einen Vorgang, durch den eine natürliche Person für koreanische Steuerzwecke infolge der Verlegung ihres Wohnsitzes oder Aufenthaltsortes ins Ausland aufhört, in Korea ansässig zu sein, und zum Nichtansässigen wird (Art. 5 Abs. 3 *Income Tax Act*).

> oder nach dem 1. Januar 2027 zudem auf bestimmte ausländische Aktien, was die Planung zusätzlich erschwert.

13.7 Praktische Hinweise zu Risiken

a) Das Risiko der falschen rechtlichen Einordnung. In der Praxis liegt das größte Risiko bei der koreanischen Veräußerungsgewinnsteuer häufig in ihrer verwirrenden Terminologie. Es ist unerlässlich, klar zwischen laufenden Kapitalerträgen wie Dividenden und Zinsen, realisierten Veräußerungsgewinnen, der Wertpapiertransaktionssteuer, der Körperschaftsteuer auf Veräußerungsgewinne und der Wegzugsteuer zu unterscheiden. Eine Verwechslung dieser Kategorien führt häufig zu einer falschen Berechnung der Steuerbelastung.

b) Risiko bei grenzüberschreitenden Immobilien- und Anteilstransaktionen. Ein zweites Hauptproblem liegt in den verfahrensrechtlichen Besonderheiten bei Nichtansässigen und ausländischen Gesellschaften ohne koreanische Betriebsstätte. Gerade bei Immobilien umfasst die Prüfung neben der Höhe der Steuer auch die Fragen, ob der Veräußerer eine Erklärung abgeben muss, ob der Erwerber Steuer einbehalten muss und wie die einbehaltenen Beträge angerechnet werden. Die Leitlinien des NTS zeigen, dass dieser verfahrensrechtliche Aspekt ein wesentlicher Teil der Analyse der Veräußerungsgewinnsteuer ist.

c) Das Risiko fehlender Verlustnutzung. Ein drittes Hauptrisiko liegt in der beschränkten Verlustverrechnung. Da Veräußerungsverluste nur mit Veräußerungsgewinnen verrechnet und nicht vorgetragen werden können, ist der Zeitpunkt von Veräußerungen in Korea besonders heikel. Für Privatpersonen können sich daraus zwischen zwei Veranlagungsjahren erhebliche Unterschiede in der effektiven Steuerbelastung ergeben.

13.8 Fazit

Die koreanische Veräußerungsgewinnsteuer hängt vom Status des Steuerpflichtigen, vom Vermögenswert und vom Verfahren ab. Für Privatpersonen gelten je nach Art des Vermögenswerts, Höhe der Investition, Marktsegment und Haltedauer unterschiedliche Regeln. Bei Unternehmen sind Veräußerungsgewinne in der Regel Teil der allgemeinen Körperschaftsteuer. Hinzu kommen besondere Verfahrensregeln für Nichtansässige, eine gesonderte

Wertpapiertransaktionssteuer und in bestimmten Fällen eine Wegzugsteuer auf nicht realisierte Gewinne aus koreanischen Aktien oder Gesellschaftsanteilen. Eine fundierte Beurteilung erfordert daher stets eine klare Unterscheidung zwischen Veräußerungsgewinnsteuer, Quellensteuer auf passive Einkünfte, Transaktionssteuer und Wegzugsteuer.

> **Praxistipp:** Unternehmen und natürliche Personen sollten sich in diesen Fragen von einem koreanischen Steuerberater, Wirtschaftsprüfer oder Rechtsanwalt beraten lassen, da schon kleine Unterschiede in der Einordnung einer Transaktion zu erheblich abweichenden steuerlichen Ergebnissen führen können.

13.9 Expatriates: Eckpunkte der Besteuerung natürlicher Personen

Eine natürliche Person, die in Korea einen Wohnsitz hat oder sich 183 Tage oder länger in Korea aufhält, ist ansässig und grundsätzlich mit ihrem Welteinkommen steuerpflichtig. Ein Nichtansässiger wird nur mit Einkünften aus koreanischen Quellen besteuert, und die DBA mit Deutschland, Österreich und der Schweiz lösen die Doppelansässigkeit auf. Ein ausländischer Staatsangehöriger, der in den letzten zehn Jahren höchstens fünf Jahre ansässig war, wird mit Einkünften aus ausländischen Quellen nur besteuert, soweit sie in Korea gezahlt oder nach Korea überwiesen werden. Ein ausländischer Arbeitnehmer, der seine Tätigkeit in Korea bis zum 31. Dezember 2026 aufnimmt, kann für bis zu 20 Jahre ab Beginn seiner Beschäftigung in Korea anstelle der progressiven Steuersätze von 6 % bis 45 % und sämtlicher Abzüge und Steuerermäßigungen einen Einheitssteuersatz von 19 % auf Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit (20,9 % einschließlich lokaler Einkommensteuer) wählen.[53] Auf Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit wird die Steuer monatlich einbehalten und vom Arbeitgeber im Februar im Jahresausgleich abgerechnet. Von der ausländischen Muttergesellschaft für die Tätigkeit in Korea gezahltes Gehalt ist ebenfalls steuerpflichtig und muss vom Arbeitnehmer erklärt werden, wenn darauf keine Steuer einbehalten wird. Ansässige, deren ausländische Finanzkonten an irgendeinem Monatsende insgesamt KRW 500 Mio. übersteigen, müssen diese im Juni des Folgejahres melden (ausländische Staatsangehörige, die höchstens fünf Jahre ansässig waren, sind davon befreit). Die

[53] Der Steuerreformentwurf 2026 sieht vor, den Einheitssteuersatz für ab dem 1. Januar 2027 erzielte Einkünfte auf 21 % anzuheben und das Wahlrecht auf Arbeitnehmer zu erstrecken, die ihre Tätigkeit in Korea bis zum 31. Dezember 2029 aufnehmen.

Sozialversicherungsabkommen mit Deutschland, Österreich und der Schweiz erlauben entsandten Arbeitnehmern, für einen begrenzten Zeitraum in der Rentenversicherung ihres Heimatstaates zu bleiben (Kapitel X (Koreanisches Arbeitsrecht), Abschnitt 9). **Langjährig Ansässige sollten zudem bedenken, dass die koreanische Erbschaft- und Schenkungsteuer ihr weltweites Vermögen erfassen kann.**

14. Verrechnungspreise

14.1 Rechtsgrundlage

Das koreanische Verrechnungspreisrecht ist im *Adjustment of International Taxes Act* verankert. Es beruht auf dem Fremdvergleichsgrundsatz. Wie im OECD-Raum üblich, sind die Preise grenzüberschreitender konzerninterner Geschäfte daher so zu bemessen, wie unabhängige Dritte sie unter vergleichbaren Umständen bemessen hätten. Korea folgt damit dem Verrechnungspreisansatz der OECD, setzt die Compliance aber verfahrensrechtlich mit erheblicher Strenge durch.

14.2 Anwendungsbereiche

Das Verrechnungspreisrecht erfasst Warenlieferungen und insbesondere konzerninterne Dienstleistungen, Managementvergütungen, Lizenzgebühren, Darlehen, Cash-Pooling, Garantien, Forschung und Entwicklung, Kostenumlagen und sonstige (hybride oder zusammengesetzte) Leistungsbeziehungen. Bei konzerninternen Dienstleistungen achtet Korea besonders darauf, ob die Leistung tatsächlich erbracht wurde, wem sie wirtschaftlich zugutekommt und ob der Empfänger lediglich „Gesellschaftertätigkeiten“ oder Doppelarbeiten vergütet. In der Praxis werden Dienstleistungen und immaterielle Werte intensiv geprüft, weil die Vergleichbarkeit oft schwerer festzustellen und die Dokumentation häufig schwächer ist. Korea verlangt daher neben Preisnachweisen eine belastbare Analyse von Funktionen, Risiken und Nutzen.

14.3 Methoden

Die in Korea anerkannten Methoden entsprechen im Kern den international gebräuchlichen: Preisvergleichsmethode, Wiederverkaufspreismethode, Kostenaufschlagsmethode, geschäftsvorfallbezogene Nettomargenmethode (TNMM) und geschäftsvorfallbezogene Gewinnaufteilungsmethode. Die Wahl der Methode richtet sich nach der Vergleichbarkeit, der Verfügbarkeit

SÜDKOREA · INDIVIDUALBESTEUERUNG

Wesentliche Punkte der Einkommensbesteuerung natürlicher Personen

Wie Korea natürliche Personen besteuert — der Ansässigkeitstest, die für ausländische Arbeitnehmer verfügbare Pauschalsteuer-Option und die Meldepflichten, die mit dem Leben und Arbeiten in Korea einhergehen.

Ansässigkeit & Umfang der Besteuerung

Ansässig (Resident)
Wohnsitz in Korea oder Aufenthalt von 183 Tagen oder mehr
Grundsätzlich steuerpflichtig mit dem Welteinkommen

Nicht ansässig (Non-Resident)
Unterhalb der Ansässigkeitsschwelle
Steuerpflichtig nur mit Einkünften aus koreanischen Quellen

Doppelbesteuerungsabkommen mit Deutschland, Österreich und der Schweiz lösen Fälle doppelter Ansässigkeit.

Ausländische Staatsangehörige, die 5 Jahre oder weniger (der letzten 10 Jahre) ansässig sind
Ihr ausländisches Einkommen wird nur insoweit besteuert, als es nach Korea gezahlt oder überwiesen (remittiert) wird.

Pauschalsteuer-Option für ausländische Arbeitnehmer

Eine Wahlmöglichkeit anstelle des progressiven Tarifs sowie sämtlicher Abzüge und Steuergutschriften

PROGRESSIVER TARIF (STANDARD)
6 % – 45 %

→

PAUSCHALSTEUER-WAHL
19 %
20,9 % einschließlich Kommunalsteuer

Wahlfrist
Die Beschäftigung in Korea muss bis zum 31. Dezember 2026 aufgenommen werden

Dauer
Verfügbar für bis zu 20 Jahre ab Beginn der Beschäftigung in Korea

Nachteil
Verzicht auf sämtliche Abzüge und Steuergutschriften

Lohnabrechnung

Monatlicher Quellensteuerabzug & Jahresendausgleich
Das Arbeitseinkommen wird vom Arbeitgeber monatlich einbehalten und im jährlichen Jahresendausgleich im Februar abgerechnet.

Gehalt von der ausländischen Muttergesellschaft
Auch das von der ausländischen Muttergesellschaft für in Korea geleistete Arbeit gezahlte Gehalt ist steuerpflichtig und muss vom Arbeitnehmer gemeldet werden, soweit kein Quellensteuerabzug erfolgt.

Meldung ausländischer Finanzkonten

Kumulierter Kontostand zu einem beliebigen Monatsende

KRW 500 Millionen

Ansässige, die diese Schwelle überschreiten, müssen ihre ausländischen Finanzkonten im Juni des Folgejahres melden.
Ausgenommen: ausländische Staatsangehörige, die 5 Jahre oder weniger in Korea ansässig sind

Sozialversicherungs-Totalisierung

Deutschland · Österreich · Schweiz

Im Rahmen der Sozialversicherungsabkommen mit diesen Ländern können entsandte Arbeitnehmer für einen begrenzten Zeitraum im Rentensystem ihres Heimatlandes verbleiben.
Siehe Kapitel X, Einführung in das koreanische Arbeitsrecht.

Hinweis
Langfristig Ansässige sollten zudem beachten, dass die koreanische Erbschaft- und Schenkungsteuer auch ihr weltweites Vermögen erfassen kann.

verlässlicher Daten und dem tatsächlichen Funktions- und Risikoprofil der beteiligten Unternehmen. In Routinefällen wird in der Praxis häufig die TNMM angewandt, das Gesetz bevorzugt sie aber nicht. Maßgeblich ist die für den konkreten Sachverhalt am besten geeignete Methode.

14.4 Dokumentation

Ein Master File und ein Local File sind einzureichen, wenn im betreffenden Jahr der Jahresumsatz KRW 100 Mrd. und die grenzüberschreitenden Geschäfte mit ausländischen nahestehenden Personen KRW 50 Mrd. übersteigen (Art. 16 *Adjustment of International Taxes Act* und Art. 34 *Enforcement Decree* zum *Adjustment of International Taxes Act*). Beide Schwellenwerte müssen überschritten sein. Master File und Local File sind innerhalb von zwölf Monaten nach Ablauf des Monats einzureichen, in dem das Geschäftsjahr endet, und für jede fehlende Dokumentation beträgt die Verwaltungsgeldstrafe KRW 30 Mio. Unabhängig von diesen Schwellenwerten muss ein Unternehmen, das Geschäfte mit ausländischen nahestehenden Personen tätigt, innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Monats, in dem das Geschäftsjahr endet (bei einer Gesellschaft mit kalendergleichem Geschäftsjahr bis zum 30. Juni), eine Aufstellung der internationalen Geschäftsvorfälle, eine zusammengefasste Gewinn- und Verlustrechnung seiner ausländischen nahestehenden Personen und einen Bericht zur Verrechnungspreismethode einreichen, sofern nicht die Schwellenwerte für die Befreiung eingehalten werden. Diese unterscheiden sich je nach Dokument und müssen für alle drei Arten von Geschäften zugleich eingehalten werden. Für die Aufstellung der internationalen Geschäftsvorfälle dürfen die gesamten Geschäfte des Jahres mit allen ausländischen nahestehenden Personen KRW 500 Mio. bei Waren, KRW 100 Mio. bei Dienstleistungen und KRW 100 Mio. bei immateriellen Werten nicht übersteigen. Für die zusammengefasste Gewinn- und Verlustrechnung gelten entsprechend KRW 1 Mrd., KRW 200 Mio. und KRW 200 Mio. (oder es werden die Aufstellungen über ausländische Tochtergesellschaften eingereicht). Für den Bericht zur Verrechnungspreismethode dürfen die gesamten internationalen Geschäfte KRW 5 Mrd., KRW 1 Mrd. und KRW 1 Mrd. oder die Geschäfte je ausländische nahestehende Person KRW 1 Mrd., KRW 200 Mio. und KRW 200 Mio. nicht übersteigen. Für eine fehlende Aufstellung beträgt die Verwaltungsgeldstrafe KRW 5 Mio. je Geschäftspartner. Unternehmensgruppen mit konsolidierten Umsatzerlösen von mehr als KRW 1 Bio. (EUR 750 Mio., wenn sich die oberste Muttergesellschaft im Ausland befindet) unterliegen der länderbezogenen

Berichterstattung. Unterhalb der Schwellenwerte bleibt eine zeitnahe Verrechnungspreisdokumentation empfehlenswert, weil sich die Beweislast in einer Prüfung nicht ändert.

14.5 Vorabverständigungsverfahren und Verständigungsverfahren

Um Sicherheit für die künftige konzerninterne Preisgestaltung zu schaffen, bietet Korea das Vorabverständigungsverfahren (APA – Advance Pricing Arrangement) an, eine im Voraus mit der Steuerverwaltung getroffene Vereinbarung über die Verrechnungspreismethode, die auf künftige internationale Geschäfte anzuwenden ist. Ein Vorabverständigungsverfahren kann einseitig oder zweiseitig sein, erfasst in der Regel bis zu fünf Geschäftsjahre und kann auf Antrag rückwirkend auf frühere, noch offene Jahre angewandt werden. Gerade bei langjährigen konzerninternen Leistungsbeziehungen, Lizenzströmen oder Finanzierungen kann es ein wichtiges Instrument zur Risikominderung sein. Droht eine Doppelbesteuerung oder ist sie bereits eingetreten, steht zudem ein Verständigungsverfahren nach einem Doppelbesteuerungsabkommen zur Verfügung. Es ist grundsätzlich innerhalb von drei Jahren nach der ersten Mitteilung der Maßnahme, die zur Doppelbesteuerung führt, zu beantragen und ermöglicht es, die Erhebung der streitigen Steuer auszusetzen, solange das Verfahren anhängig ist. Diese Instrumente sind vor allem bei wiederkehrenden konzerninternen Leistungsbeziehungen sinnvoll, bei denen die Verteidigung einzelner Punkte in einer Prüfung keine ausreichende Planungssicherheit bietet.

> **Praxistipp:** Bei dauerhaften und wirtschaftlich bedeutenden konzerninternen Leistungsbeziehungen, etwa langfristigen Lizenz- oder Finanzierungsströmen, sollten Unternehmen frühzeitig prüfen, ob ein Vorabverständigungsverfahren die mit einer Prüfung verbundene Rechtsunsicherheit wirtschaftlicher vermeidet als die nachträgliche Verteidigung der gewählten Methode.

15. Veräußerungsgewinne und Liquidation

15.1 Veräußerung von Vermögenswerten

Veräußert ein Unternehmen Vermögenswerte in Korea, ist zwischen der Veräußerung von Betriebsvermögen, Grundstücken, Anteilen und sonstigen

SÜDKOREA – VERRECHNUNGSPREISE

Dokumentationspflichten bei Verrechnungspreisen

Mehrere Einreichungen laufen parallel, jede mit eigenem Auslöser, eigener Frist und eigener Strafe – und unterhalb der Schwellenwerte für Master File und Local File bleiben drei weitere Einreichungen verpflichtend, sofern nicht die jeweils dokumentspezifischen Befreiungsschwellen erreicht werden.

Master File & Local File

Jahresumsatz
> KRW 100 Milliarden

UND

Grenzüberschreitende Transaktionen mit nahestehenden Personen
> KRW 50 Milliarden

Beide Schwellenwerte müssen im betreffenden Jahr erfüllt sein.

EINREICHUNGSFRIST
12 Monate nach Monatsende des Geschäftsjahresendes

STRAFE BEI FEHLENDER EINREICHUNG
KRW 30 Millionen pro Dokument

Art. 16 Gesetz über die Anpassung internationaler Steuern; Art. 34 seiner Durchführungsverordnung.

Drei Einreichungen, unabhängig von den obigen Schwellenwerten

Internationale Transaktionsaufstellung, zusammenfassende Einkommensaufstellung ausländischer nahestehender Personen und Bericht über die Verrechnungspreismethode – fällig innerhalb von sechs Monaten nach Ende des Monats, in dem das Geschäftsjahr endet (30. Juni bei einem Unternehmen mit Kalenderjahr) – sofern nicht die nachstehenden Befreiungsschwellen erreicht werden. Die Schwellenwerte unterscheiden sich je Dokument und müssen für alle drei Transaktionsarten zusammen erfüllt sein.

Internationale Transaktionsaufstellung

WAREN	DIENSTLEISTUNGEN	IMMATERIELLE WERTE
≤ KRW 500 Millionen	≤ KRW 100 Millionen	≤ KRW 100 Millionen

Zusammenfassende Einkommensaufstellung ausländischer nahestehender Personen

WAREN	DIENSTLEISTUNGEN	IMMATERIELLE WERTE
≤ KRW 1 Milliarde	≤ KRW 200 Millionen	≤ KRW 200 Millionen

Bericht über die Verrechnungspreismethode

WAREN	DIENSTLEISTUNGEN	IMMATERIELLE WERTE
≤ KRW 5 Milliarden insgesamt oder ≤ KRW 1 Milliarde je nahestehender Person	≤ KRW 1 Milliarde insgesamt oder ≤ KRW 200 Millionen je nahestehender Person	≤ KRW 1 Milliarde insgesamt oder ≤ KRW 200 Millionen je nahestehender Person

Die Gesamtbeträge werden über alle ausländischen nahestehenden Personen des Jahres hinweg gemessen. Die Befreiung bei der zusammenfassenden Einkommensaufstellung gilt auch dann als erfüllt, wenn stattdessen die Aufstellungen der ausländischen Tochtergesellschaft eingereicht werden.

Strafe bei fehlender Aufstellung

KRW 5 Millionen je Gegenpartei

Länderbezogene Berichterstattung (Country-by-Country Reporting)

Gilt für Konzerne mit konsolidiertem Umsatz über

KRW 1 Billion

EUR 750 Millionen, wenn die oberste Muttergesellschaft im Ausland ansässig ist

Hinweis

Unterhalb der Schwellenwerte bleibt eine zeitnahe Verrechnungspreisdokumentation ratsam – die Beweislast im Rahmen einer Betriebsprüfung ändert sich dadurch nicht.

Rechten zu unterscheiden. Laufende Unternehmensgewinne und Veräußerungsgewinne können der regulären Körperschaftsteuer unterliegen. Für Immobilien und bestimmte immobilienbezogene Strukturen gelten zusätzliche oder strengere Regeln. Neben der regulären Körperschaftsteuer fällt auf Gewinne aus bestimmten Wohnimmobilien (20 %), nicht betrieblich genutzten Grundstücken (10 %)[54] und nicht eingetragenen Vermögenswerten (40 %) unabhängig von der Haltedauer eine zusätzliche Körperschaftsteuer an (Art. 55-2 *Corporate Tax Act*).

Asset Deals und Share Deals folgen unterschiedlichen steuerlichen Mechanismen. Beim Asset Deal fällt auf die übertragenen Vermögenswerte Mehrwertsteuer an, es sei denn, der Geschäftsbetrieb wird als Ganzes übertragen (eine umfassende Geschäftsübertragung ist mehrwertsteuerlich keine Lieferung). Auf Immobilien und Fahrzeuge ist Erwerbsteuer zu zahlen, und der Käufer setzt die Vermögenswerte mit den Anschaffungskosten an und kann den Geschäfts- oder Firmenwert über fünf Jahre abschreiben. Beim Share Deal ist auf nicht börsennotierte Aktien Wertpapiertransaktionssteuer von 0,35 % zu zahlen, und zwar vom Veräußerer (vom Käufer, wenn der Veräußerer eine ausländische Körperschaft ohne koreanische Betriebsstätte ist). Der Käufer erhält keine Aufstockung der Buchwerte der zugrunde liegenden Vermögenswerte. Ein Erwerb, durch den die Beteiligung erstmals 50 % übersteigt, oder eine spätere Erhöhung einer solchen Beteiligung löst fiktive Erwerbsteuer auf die Immobilien und Fahrzeuge der Gesellschaft aus (Abschnitt 15.3 dieses Kapitels). Die Steuerattribute der Gesellschaft einschließlich der Risiken aus Vorjahren werden mit übernommen.

15.2 Share Deals und ausländische Veräußerer

Veräußert ein ausländischer Gesellschafter Anteile an einer koreanischen Gesellschaft, ist gesondert zu prüfen, ob Korea nach innerstaatlichem Recht und nach dem einschlägigen Doppelbesteuerungsabkommen ein Besteuerungsrecht am Gewinn beanspruchen kann. In der Regel ist zudem die Wertpapiertransaktionssteuer zu berücksichtigen. Eine Betrachtung allein der Ebene des Gesellschafters genügt daher nicht. Die innerstaatliche Besteuerung des Gewinns, die Zuweisung der Besteuerungsrechte nach dem DBA und die transaktionsbezogene Nebensteuer sind stets zusammen zu betrachten. Nach dem

[54] Der Steuerreformentwurf 2026 sieht vor, die Zusatzsteuer auf nicht betrieblich genutzte Grundstücke bei Übertragungen ab 2028 auf 20 % anzuheben.

DBA mit Deutschland darf Korea den Gewinn einer deutschen Muttergesellschaft aus der Veräußerung von Anteilen an einer koreanischen Gesellschaft besteuern, wenn der Veräußerer zusammen mit nahestehenden Personen zu irgendeinem Zeitpunkt im Jahr der Veräußerung mindestens 25 % der Anteile hielt und die von ihnen in diesem Jahr veräußerten Anteile mindestens 5 % der Anteile der Gesellschaft ausmachen oder wenn das Vermögen der Gesellschaft zu mindestens 50 % aus in Korea belegenem unbeweglichem Vermögen besteht (Art. 13 Abs. 2). Nach dem DBA mit Österreich darf Korea den Gewinn besteuern, wenn der Veräußerer zu irgendeinem Zeitpunkt während der vorangegangenen zwei Jahre mehr als 25 % des Kapitals hielt, wobei die koreanische Steuer auf 10 % des Gewinns begrenzt ist (Art. 13 Abs. 4). Darf Korea den Gewinn besteuern, greift beim Vollzug der Steuerabzug (Abschnitt 13.4 dieses Kapitels).

Nach koreanischem innerstaatlichem Recht ist ein ausländischer Veräußerer ohne koreanische Betriebsstätte mit Gewinnen aus börsennotierten Aktien nur dann steuerfrei, wenn die Aktien über den koreanischen Wertpapiermarkt veräußert werden und der Veräußerer zusammen mit seinen nahestehenden Personen während des Jahres der Veräußerung und der fünf vorangegangenen Jahre durchgehend weniger als 25 % an der Gesellschaft hielt. Außerbörsliche Veräußerungen und Beteiligungen von 25 % oder mehr (einschließlich nahestehender Personen) sind steuerpflichtig, sofern kein DBA etwas anderes vorsieht (zum DBA mit Deutschland der vorangehende Absatz). Ist der Gewinn steuerpflichtig, muss der koreanische Käufer (oder die Wertpapierfirma) den niedrigeren Betrag aus 10 % des Veräußerungspreises und 20 % des Gewinns einbehalten, einschließlich lokaler Einkommensteuer 11 % bzw. 22 %. Der gewinnbezogene Betrag kommt nur in Betracht, wenn die Anschaffungskosten und Aufwendungen nachgewiesen werden. Stellt ein DBA den Gewinn steuerfrei, muss der Veräußerer über den Zahler bis zum 9. des auf die Zahlung folgenden Monats einen Befreiungsantrag beim Finanzamt einreichen. Der Anteilskaufvertrag sollte daher die Zuständigkeiten für Nachweise, Steuerabzug, Abführung und Erstattung verteilen, und die Wertpapiertransaktionssteuer von 0,35 % auf nicht börsennotierte Aktien ist einzuplanen. Ist der Veräußerer eine ausländische Körperschaft ohne koreanische Betriebsstätte und erfolgt die Veräußerung nicht über eine koreanische Wertpapierfirma, ist der Käufer Steuerpflichtiger.

SÜDKOREA – ANTEILSVERKÄUFE DURCH AUSLÄNDISCHE VERKÄUFER

Anteilsverkäufe und ausländische Verkäufer

Veräußert ein ausländischer Aktionär Anteile an einem koreanischen Unternehmen, sind drei Fragen getrennt und gemeinsam zu prüfen. Eine Betrachtung allein auf Ebene des Aktionärs genügt nicht.

Innerstaatliche Besteuerung
Ob der Gewinn nach koreanischem innerstaatlichem Recht überhaupt besteuert wird.

+

Abkommens-zuweisung
Ob das einschlägige Doppelbesteuerungs-abkommen das Besteuerungsrecht Korea zuweist.

+

Transaktionssteuer
Wertpapiertransaktions-steuer auf die Übertragung selbst – in der Regel unabhängig davon ebenfalls fällig.

↓

Alle drei Fragen sind gemeinsam zu beurteilen
Nicht nur die Ebene des Aktionärs isoliert betrachtet

Abkommensrechtliche Zuweisung der Besteuerungsrechte

Darf Korea den Gewinn nach dem Abkommen besteuern, erfolgt der Quellensteuerabzug bei Closing (siehe Abschnitt 13.4 dieses Kapitels).

Deutschland — Artikel 13 Abs. 2

25-%-Schwelle: Der Verkäufer hielt zusammen mit nahestehenden Personen zu irgendeinem Zeitpunkt im Jahr des Verkaufs mindestens 25 % der Anteile, und die von ihnen in diesem Jahr veräußerten Anteile machen mindestens 5 % der Unternehmensanteile aus.

oder

Immobilientest: Mindestens 50 % des Vermögens des Unternehmens besteht aus koreanischem unbeweglichem Vermögen.

Österreich — Artikel 13 Abs. 4

25-%-Schwelle: Der Verkäufer hielt zu irgendeinem Zeitpunkt in den vorangegangenen zwei Jahren mehr als 25 % des Kapitals.

Koreanische Steuer auf 10 % des Gewinns begrenzt

Innerstaatliche Befreiung für notierte Aktien

Verfügbar für einen ausländischen Verkäufer ohne koreanische Betriebsstätte – beide Voraussetzungen müssen erfüllt sein

VERKAUFSKANAL

Verkauf über die koreanische Wertpapierbörse

UND

BETEILIGUNG

Unter 25 % (einschließlich nahestehender Personen), zu jedem Zeitpunkt im Jahr des Verkaufs sowie in den fünf vorangegangenen Jahren

Außerbörsliche Verkäufe oder Beteiligungen von 25 % oder mehr einschließlich nahestehender Personen sind steuerpflichtig, sofern ein Abkommen nichts anderes vorsieht – siehe die deutschen Abkommensbedingungen oben.

Quellensteuerabzug auf einen steuerpflichtigen Gewinn

Der koreanische Käufer oder die Wertpapierfirma behält jeweils den niedrigeren Betrag ein

Vom Verkaufspreis

10 %

11 % einschließlich Kommunalsteuer

ODER

Vom Gewinn

20 %

22 % einschließlich Kommunalsteuer – nur verfügbar, wenn Anschaffungskosten und Aufwendungen nachgewiesen werden

Befreit ein Abkommen den Gewinn, muss der Verkäufer über den Zahlenden bis zum 9. des auf die Zahlung folgenden Monats einen Befreiungsantrag beim Finanzamt einreichen.

Praktische Hinweise für den Kaufvertrag (SPA)

Verantwortlichkeiten zuweisen

Der Kaufvertrag sollte die Verantwortlichkeiten für Nachweis, Quellensteuerabzug, Abführung und Erstattung zwischen Käufer und Verkäufer regeln.

Transaktionssteuer einplanen

Die Wertpapiertransaktionssteuer von 0,35 % auf nicht notierte Aktien muss separat eingeplant werden.

Hinweis

Ist der Verkäufer eine ausländische Körperschaft ohne koreanische Betriebsstätte und erfolgt der Verkauf nicht über eine koreanische Wertpapierfirma, ist der Käufer Steuerschuldner.

15.3 Immobilienreiche Gesellschaften

Korea achtet besonders auf Gesellschaften, deren Wert im Wesentlichen auf in Korea belegenen Immobilien beruht. In solchen Fällen kann Korea auch bei Veräußerungen von Anteilen ein Besteuerungsrecht geltend machen. Das entspricht weitgehend dem Ansatz der OECD zu immobilienreichen Gesellschaften. Gerade bei Holding- und Immobilienstrukturen ist eine rein formale „Share-Deal"-Betrachtung daher unzureichend.

Lokale Steuern sollten in das Investitionsbudget einbezogen werden. Auf das eingezahlte Kapital fällt bei der Gründung und bei Kapitalerhöhungen Registrierungs- und Lizenzsteuer von 0,4 % an, die sich für eine im Seouler Gebiet zur Eindämmung der Überkonzentration gegründete Gesellschaft auf 1,2 % verdreifacht (einschließlich Kapitalerhöhungen innerhalb von fünf Jahren nach der Gründung). Für die Eintragung einer Zweigniederlassung fällt nur ein geringer Festbetrag an, der sich in diesem Gebiet ebenfalls verdreifacht. Die Erwerbsteuer auf Immobilien beträgt 4 % (etwa 4,6 % einschließlich lokaler Bildungssteuer und Sondersteuer für die ländliche Entwicklung) und steigt auf etwa 8 % zuzüglich Zuschlagsteuern, wenn eine vor weniger als fünf Jahren in diesem Gebiet gegründete Gesellschaft dort Immobilien erwirbt. Ein Anteilserwerb, durch den die Beteiligung an einer nicht börsennotierten koreanischen Gesellschaft erstmals 50 % übersteigt, löst von begrenzten Ausnahmen abgesehen fiktive Erwerbsteuer von 2 % auf die Immobilien, Fahrzeuge und ähnlichen Vermögenswerte der Gesellschaft entsprechend der Beteiligungsquote aus (eine spätere Erhöhung durch einen bestehenden Mehrheitsgesellschafter wird nur in Höhe der Erhöhung besteuert). Jährlich fällt Grundsteuer an, und ein Unternehmen, das Wohnimmobilien besitzt, etwa für seine Expatriates, zahlt umfassende Immobilienbesitzsteuer von 2,7 % oder 5 % auf den zusammengerechneten amtlich festgestellten Wert, multipliziert mit der Marktwertquote, ohne den natürlichen Personen gewährten Basisfreibetrag. Wohnimmobilien, die als Mitarbeiterwohnungen gelten, können auf Antrag von der Zusammenrechnung ausgenommen werden. Unternehmen mit ausländischer Kapitalbeteiligung in ausgewiesenen Zonen können Vergünstigungen bei Erwerb- und Grundsteuer erhalten.[55]

[55] Der Steuerreformentwurf 2026 sieht ab 2027 Änderungen bei der umfassenden Immobilienbesitzsteuer vor.

15.4 Liquidation und Schließung einer Tochtergesellschaft

Wird eine koreanische Gesellschaft abgewickelt, sind steuerlich der laufende Gewinn bis zum Tag der Auflösung und, als eigener Steuergegenstand, das Liquidationseinkommen relevant. Auch die Repatriierung verbleibender Werte an den ausländischen Gesellschafter kann steuerliche Folgen haben, insbesondere bei der Quellensteuer und gegebenenfalls nach dem einschlägigen Doppelbesteuerungsabkommen. Aus steuerlicher Sicht geht die Schließung einer Tochtergesellschaft daher über die gesellschaftsrechtliche Liquidation hinaus. In der Regel handelt es sich um einen mehrstufigen Ausstiegsprozess mit Auswirkungen auf die Körperschaftsteuer, die Quellensteuer und möglicherweise die Mehrwertsteuer.

Auf Ebene des Gesellschafters ist der bei der Liquidation ausgeschüttete Betrag, soweit er die steuerlichen Anschaffungskosten der Anteile des Gesellschafters übersteigt, eine fiktive Dividende (Art. 16 *Corporate Tax Act*). Für einen ausländischen Gesellschafter in der Rechtsform einer Körperschaft gilt die koreanische Quellensteuer auf Dividenden, ermäßigt nach dem Dividendenartikel des anwendbaren DBA (5 % für eine deutsche oder österreichische Muttergesellschaft mit einer Beteiligung von mindestens 25 % oder eine Schweizer Muttergesellschaft mit einer Beteiligung von mindestens 10 %). Diese Steuer auf Ebene des Gesellschafters ist von der eigenen Steuer der koreanischen Gesellschaft auf das Liquidationseinkommen (das ausgeschüttete Reinvermögen abzüglich des steuerlichen Eigenkapitals der Gesellschaft), ihrer letzten Körperschaftsteuererklärung und der mehrwertsteuerlichen Abmeldung zu trennen. Ob eine Veräußerung der Anteile vor der Liquidation zu einem anderen Ergebnis führt, hängt vom DBA ab (Abschnitt 15.2 dieses Kapitels) und sollte mit Beratern geprüft werden, bevor die Reihenfolge festgelegt wird. Gerade bei Strukturen mit Bezug zu Deutschland, Österreich und der Schweiz ist die Abfolge von Liquidation, Vermögensübertragung, Abmeldung und Repatriierung der Mittel daher sorgfältig zu planen.

> **Praxistipp:** Bei der Schließung einer koreanischen Tochtergesellschaft sollte die Abfolge von Liquidation, Vermögensübertragung und Repatriierung der Mittel bereits in der Planungsphase mit einem koreanischen Berater abgestimmt werden, da die steuerliche Einordnung der Rückzahlung (Dividende, Liquidationsausschüttung oder Veräußerung) je nach Gestaltung erheblich unterschiedliche Quellensteuerfolgen auslösen kann.

SÜDKOREA – ABWICKLUNG EINER TOCHTERGESELLSCHAFT

Liquidation einer koreanischen Tochtergesellschaft

Die Schließung einer koreanischen Tochtergesellschaft geht über die gesellschaftsrechtliche Liquidation hinaus. In der Regel handelt es sich um einen mehrstufigen Exit-Prozess mit Auswirkungen auf Körperschaftsteuer, Quellensteuer und gegebenenfalls Umsatzsteuer.

Zwei Besteuerungsgegenstände auf Gesellschaftsebene

Laufender Gewinn
Gewinn bis zum Zeitpunkt der Auflösung, besteuert wie in einem gewöhnlichen Geschäftsjahr.

Liquidationsgewinn
Ein eigenständiger Besteuerungsgegenstand: das ausgeschüttete Nettovermögen abzüglich des steuerlichen Eigenkapitals der Gesellschaft (Art. 79 Körperschaftsteuergesetz).

Aktionärsebene: Fiktive Dividende

BEI LIQUIDATION AUSGESCHÜTTETER BETRAG	=	BEHANDELT ALS
der die steuerlichen Anschaffungskosten des Aktionärs für die Anteile übersteigt	=	**Fiktive Dividende (Art. 16 Körperschaftsteuergesetz)**

Für einen ausländischen körperschaftlichen Aktionär fällt koreanische Dividenden-Quellensteuer an, die nach dem Dividendenartikel des jeweils anwendbaren Abkommens ermäßigt wird.

Deutschland	Österreich	Schweiz
MINDESTBETEILIGUNG	MINDESTBETEILIGUNG	MINDESTBETEILIGUNG
≥ 25 %	≥ 25 %	≥ 10 %
ABKOMMENSSATZ	ABKOMMENSSATZ	ABKOMMENSSATZ
5 %	5 %	5 %

Zwei getrennte Besteuerungsebenen

Die Quellensteuer auf Aktionärsebene auf die fiktive Dividende ist von den eigenen Pflichten der Gesellschaft getrennt.

Aktionärsebene
Dividenden-Quellensteuer auf die fiktive Dividende (siehe oben).

Gesellschaftsebene
Steuer auf den Liquidationsgewinn (ausgeschüttetes Nettovermögen abzüglich steuerlichem Eigenkapital – Art. 79)

Abschließende Körperschaftsteuererklärung

Abmeldung von der Umsatzsteuer

Exit-Reihenfolge

Insbesondere bei Strukturen mit Bezug zu Deutschland, Österreich und der Schweiz muss diese Reihenfolge sorgfältig geplant werden.

SCHRITT 1 **Liquidation** → SCHRITT 2 **Vermögensübertragung** → SCHRITT 3 **Abmeldung** → SCHRITT 4 **Rückführung der Mittel**

Hinweis
Ob ein Verkauf der Anteile vor der Liquidation zu einem anderen Ergebnis führt, hängt vom anwendbaren Abkommen ab (siehe Abschnitt 15.2 dieses Kapitels) und sollte vor Festlegung der Reihenfolge mit Beratern geprüft werden.

16. Schlussbemerkungen

In seiner Grundstruktur ist das koreanische Unternehmenssteuerrecht für deutschsprachige Praktiker nachvollziehbar, seine administrative Strenge, seine Digitalisierung und seine Ausrichtung auf Dokumentation machen es jedoch besonders anspruchsvoll.

Die steuerliche Anerkennung hängt stark von der Qualität der Unterlagen, Steuerrechnungen und Belege ab. Die materielle wirtschaftliche Plausibilität allein genügt oft nicht. Das e-Tax-invoice-System und die formalisierten Meldewege des NTS erhöhen Transparenz und Nachvollziehbarkeit. Bei Unternehmen ohne belastbare Prozesse für Rechnungsstellung, Vorsteuer, Quellensteuer und Archivierung kommt es schnell zu operativen Steuerfehlern. In internationalen Sachverhalten achtet Korea auf Substanz und auf die Verhinderung von Missbrauch, insbesondere bei Verrechnungspreisen, der Nutzungsberechtigung, Zinsabzugsbeschränkungen, hybriden Instrumenten und der Anwendung von Doppelbesteuerungsabkommen. Rein formale zwischengeschaltete Gesellschaften oder konzerninterne Vergütungen, die nur scheinbar fremdüblich sind, laufen in Korea besonders Gefahr, beanstandet zu werden.

Für eine belastbare Steuerstruktur in Korea sind daher in der Regel vier Ebenen parallel zu prüfen: die materiellen Steuerfolgen, die Qualität von Unterlagen und Prozessen, die DBA-Entlastung sowie Verrechnungspreis- und Betriebsstättenrisiken. Werden diese Ebenen getrennt behandelt, droht eine formal saubere, aber materiell angreifbare Struktur oder eine wirtschaftlich plausible, aber verfahrensrechtlich nicht zu verteidigende Steuerposition.

17. Compliance-Checkliste

1. Steuerstatus klären. Zu Beginn ist eindeutig festzustellen, ob eine inländische oder eine ausländische Körperschaft vorliegt und welche koreanischen Einkünfte betroffen sind.

2. Jahres- und Zwischenfristen sauber steuern. Körperschaftsteuer, Mehrwertsteuer und Quellensteuer sind verfahrensmäßig nach dem Kalender- oder Geschäftsjahr zu planen. Bei einer Gesellschaft mit kalendergleichem Geschäftsjahr sind im Fristenkalender zu erfassen: Körperschaftsteuererklärung und Zahlung bis 31. März, lokale Körperschaftsteuer bis 30. April,

Zwischenvorauszahlung zur Körperschaftsteuer bis 31. August, vierteljährliche Mehrwertsteuererklärungen bis 25. Januar, 25. April, 25. Juli und 25. Oktober, Abführung der Quellensteuer bis zum 10. des Folgemonats, Zahlungsmeldungen für Gehälter und sonstige Einkünfte bis Ende Februar oder März, Master File und Local File für Verrechnungspreise innerhalb von zwölf Monaten nach dem Jahresende, die Informationserklärung zur globalen Mindeststeuer innerhalb von fünfzehn Monaten (achtzehn Monate für das erste Jahr) und Meldungen ausländischer Finanzkonten im Juni.

3. Lohnsteuer vor der Entsendung von Mitarbeitern nach Korea prüfen. Die koreanischen Pflichten zum Steuerabzug und zum Jahresausgleich, die Besteuerung des von der ausländischen Muttergesellschaft für die Tätigkeit in Korea gezahlten Gehalts und das Wahlrecht des ausländischen Arbeitnehmers für den Einheitssteuersatz von 19 %[56] sollten vor Beginn der Entsendung geklärt werden, ebenso die sozialversicherungsrechtliche Stellung nach dem einschlägigen Abkommen.

4. Dokumentationssystem standardisieren. Steuerrechnungen, Kreditkartenbelege, Verträge, Freigaben und Zahlungsnachweise sind revisionssicher zu archivieren. Das gilt insbesondere für Bewirtungsaufwendungen, Mehrwertsteuer und grenzüberschreitende Zahlungen.

5. Bewirtungsaufwendungen in einer Richtlinie regeln. Interne Regeln zu Anlass, Teilnehmern, Freigaben, Höchstbeträgen und zulässigen Formen der Dokumentation sind in Korea steuerlich besonders sinnvoll.

6. Quellensteuer- und DBA-Akten führen. Für jede grenzüberschreitende Zahlung sollten die Ansässigkeitsbescheinigung, die vertragliche Grundlage, die Einordnung der Einkünfte und die abkommensbezogenen Unterlagen vollständig dokumentiert werden.

7. Verrechnungspreisdokumentation nicht aufschieben. Konzerninterne Dienstleistungen, Lizenzen, Finanzierungen und Managementvergütungen sollten bei ihrer Entstehung dokumentiert werden.

---

[56] Der Steuerreformentwurf 2026 sieht für ab 2027 erzielte Einkünfte 21 % vor.

8. Prüfungsbereitschaft herstellen. Das *Tax Audit Guide Book* des NTS sollte intern als Mindeststandard für die Organisation von Prüfungen, die Wahrnehmung von Rechten und die Eskalation herangezogen werden.

9. Lokale Steuern bei der Gründung und bei Immobilien einplanen (Registrierungs- und Lizenzsteuer, Erwerbsteuer, fiktive Erwerbsteuer bei Anteilskäufen über 50 %)**.**

10. Vor der ersten Zahlung von Dividenden, Zinsen, Lizenzgebühren oder Dienstleistungsvergütungen ins Ausland Formulare für die DBA-Entlastung und Ansässigkeitsbescheinigungen einholen und die Einreichungspflichten des Abzugsverpflichteten beachten (Befreiungsanträge bis zum 9. des Folgemonats, Anträge auf Anwendung des ermäßigten DBA-Satzes ab 2026 jährlich bis Ende Februar).

11. Bei Unternehmensgruppen mit konsolidierten Umsatzerlösen von EUR 750 Mio. oder mehr jährlich die Position der koreanischen Geschäftseinheit bei der globalen Mindeststeuer und ihre Erklärungszuständigkeiten bestimmen.

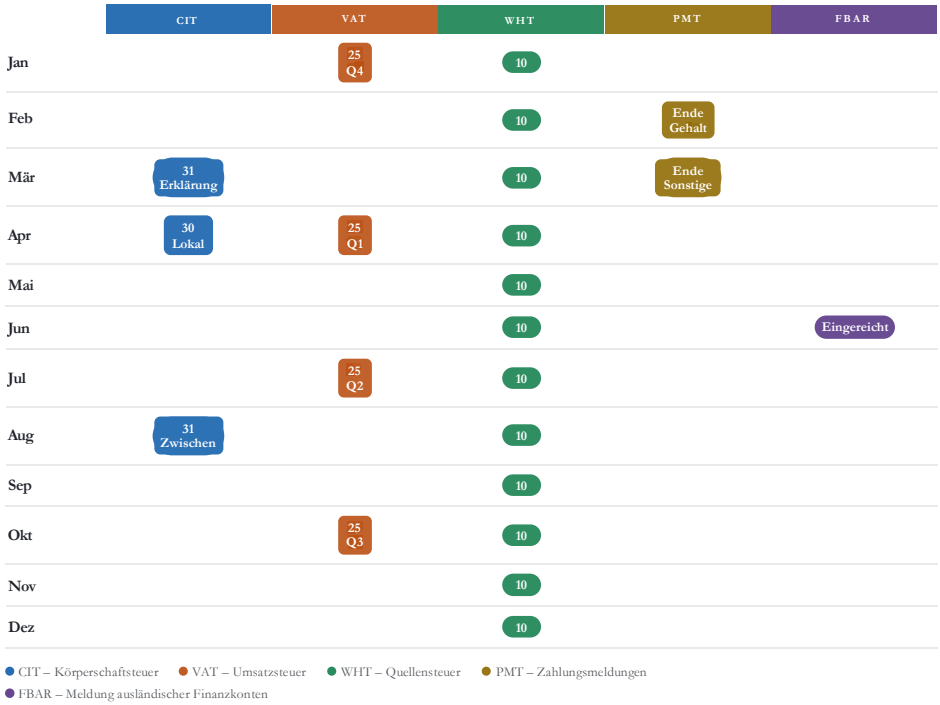
KÖRPERSCHAFTSTEUERVERFAHREN – UNTERNEHMEN MIT KALENDERJAHR

Jährlicher Steuer-Compliance-Kalender

Körperschaftsteuer-, Umsatzsteuer- und Quellensteuerpflichten im Jahresverlauf dargestellt, sodass sich jede Meldung einem festen Monat zuordnen lässt, statt sie fallweise nachzuverfolgen.

Zwölfmonatiger Meldezyklus

Fristen, die innerhalb eines einzelnen Kalenderjahres wiederkehren. Geschäftsjahresende wird mit 31. Dezember angenommen. Monate als Zeilen, damit die Tabelle hoch statt breit gelesen wird.



Körperschaftsteuer – Erklärung & Zahlung bis 31. März · lokale Körperschaftsteuer bis 30. April · Zwischensteuer (Halbjahr) bis 31. August.

Umsatzsteuer – Quartalserklärungen bis 25. Januar, 25. April, 25. Juli und 25. Oktober.

Quellensteuer – Abführung bis zum 10. des auf die jeweilige Zahlung folgenden Monats – eine laufende monatliche Pflicht, kein Einzeltermin.

Zahlungsmeldungen – Einzureichen bis Ende Februar (Gehalt) bzw. Ende März (sonstige Einkünfte), je nach Einkunftsart.

Ausländische Finanzkonten – Meldung erfolgt im Juni.

Fristen ab Ende des Geschäftsjahres

Diese laufen über das Kalenderjahr hinaus, in dem das Geschäftsjahr endet, und werden daher als verstrichene Monate statt als fester Monat erfasst.

Verrechnungspreise

Monat 12

Master File und Local File fällig innerhalb von 12 Monaten nach Geschäftsjahresende.

Globale Mindeststeuer

Monat 15

Informationserklärung fällig innerhalb von 15 Monaten nach Geschäftsjahresende – verlängert auf Monat 18 für das erste Berichtsjahr.

Hinweis

Als Geschäftsjahresende wird durchgehend der 31. Dezember angenommen. Bei einem vom Kalenderjahr abweichenden Geschäftsjahr verschieben sich alle oben genannten Fristen um denselben Versatz.

D&A 회계법인 대륙아주



ACCOUNTING · TAX · TRANSACTIONS

Korean expertise. European understanding.

Your trusted accounting partner for companies from Germany, Austria and Switzerland in Korea.

"We know what headquarters in Munich, Vienna or Zurich expect, and we translate Korean requirements into clear, practical solutions, so you can focus on growing your business."

Young Lee · KICPA
MANAGING PARTNER

D&A Accounting Corporation

How can we support your business in Korea?

www.drajuacc.com

19F, Donghoon Tower, 317 Teheran-ro, Gangnam-gu, Seoul 06151, Korea

E youngslee@draju.com
M +82 10 2523 1919 · D +82 2 3456 7611

XII. Anhang

Vorbemerkung: Internetadressen koreanischer Wirtschafts- und Branchenverbände werden bewusst nicht aufgeführt, da diese definitionsgemäß die Interessen ausländischer Unternehmen nicht oder nur eingeschränkt vertreten.

Nachfolgend finden Sie einige nützliche Links und Informationen für Ihren Geschäftserfolg in Korea. Alle Angaben wurden im Zuge der Überarbeitung aktualisiert. Da sich insbesondere die Behördenstruktur und die Internetadressen kurzfristig ändern können, wird für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität der Angaben dennoch keine Gewähr übernommen.

Botschaften

Einrichtung	Website
Botschaft der Bundesrepublik Deutschland Seoul	www.seoul.diplo.de
Österreichische Botschaft Seoul	www.bmeia.gv.at
Schweizerische Botschaft in der Republik Korea	www.eda.admin.ch

Handelskammern und Ländervertretungen

Einrichtung	Website
Deutsch-Koreanische Industrie- und Handelskammer	www.kgcci.com
The European Chamber of Commerce in Korea	www.ecck.eu
AußenwirtschaftsCenter Seoul	www.wko.at/awo/kr · www.advantageaustria.org/kr
Switzerland Global Enterprise	www.s-ge.com
Swiss-Korean Business Council	www.skbckorea.com

Banken

Zweigniederlassungen deutscher Banken in Korea

Einrichtung	Website
Deutsche Bank AG Seoul Branch	www.deutsche-bank.de
Landesbank Baden-Württemberg Seoul Branch	www.lbbw.co.kr

Repräsentanzen deutscher, österreichischer und schweizerischer Banken in Korea

Einrichtung	Website
Commerzbank AG Seoul Representative Office	www.commerzbank.com
Raiffeisen Zentralbank Österreich AG Korea Representative Office	www.rzb.at
UBS Korea	www.ubs.com

Koreanische und internationale Banken in Korea

Einrichtung	Website
Bank of Korea	www.bok.or.kr
Barclays (Firmenkundengeschäft)	www.barclays.com
BNP Paribas	www.bnpparibas.co.kr
Citibank Korea (seit 2021 nur Firmenkundengeschäft, kein Privatkundengeschäft)	www.citibank.co.kr
Hana Bank	www.hanabank.com
HSBC	www.hsbc.co.kr
ING (Firmenkundengeschäft)	www.ing.com
Kookmin Bank	www.kbstar.com
Korea Development Bank	www.kdb.co.kr
Shinhan Bank	www.shinhan.com
Standard Chartered Bank Korea (SC 제일은행)	www.standardchartered.co.kr
Woori Bank	www.wooribank.com

Öffnungszeiten der Banken: Montag bis Freitag von 9:00 bis 16:00 Uhr. An Feiertagen geschlossen.

> **Praxistipp:** Die frühere „Korea Exchange Bank“ (KEB) ist im Juli 2020 vollständig in der Hana Bank aufgegangen. Die frühere Internetadresse der KEB ist nicht mehr aktiv.

Ministerien

Die Struktur der koreanischen Ministerien wurde im Zuge einer umfassenden Verwaltungsreform der Regierung mit Wirkung zum 1. Oktober 2025 (mit weiteren Anpassungen zum 2. Januar 2026) in mehreren Punkten neu geordnet, unter anderem durch die Aufteilung des früheren Ministry of Economy and Finance und die Schaffung eines neuen Ministry of Climate, Energy and Environment. Die folgende Liste gibt den Stand von August 2026 wieder.

Ministerium	Website
Ministry of Finance and Economy (Nachfolgeministerium des früheren Ministry of Economy and Finance für Steuer- und Wirtschaftspolitik, seit dem 2. Januar 2026)	www.mofe.go.kr
Ministry of Planning and Budget (zuständig für die Haushaltsplanung, am 2. Januar 2026 vom Finanzministerium abgespalten)	www.mpb.go.kr
Ministry of Culture, Sports and Tourism	www.mcst.go.kr
Ministry of Education	www.moe.go.kr
Ministry of Climate, Energy and Environment (neu seit dem 1. Oktober 2025, vereint das frühere Umweltministerium mit dem Energieressort)	www.mcee.go.kr
Ministry of Agriculture, Food and Rural Affairs	www.mafra.go.kr
Ministry of Oceans and Fisheries	www.mof.go.kr
Ministry of Foreign Affairs	www.mofa.go.kr
Ministry of Gender Equality and Family (koreanischer Name am 1. Oktober 2025 geändert, englischer Name unverändert)	www.mogef.go.kr
Ministry of Government Legislation	www.moleg.go.kr

Ministerium	Website
Ministry of Health and Welfare	www.mohw.go.kr
Ministry of Justice	www.moj.go.kr
Ministry of Trade, Industry and Resources (früher „Ministry of Trade, Industry and Energy“, umbenannt, nachdem die Zuständigkeit für Energie auf das Klimaministerium übergegangen war)	www.motir.go.kr
Ministry of Employment and Labor	www.moel.go.kr
Ministry of Land, Infrastructure and Transport	www.molit.go.kr
Ministry of National Defense	www.mnd.go.kr
Ministry of Patriots and Veterans Affairs	www.mpva.go.kr
Ministry of the Interior and Safety	www.mois.go.kr
Ministry of Unification	www.unikorea.go.kr
Ministry of Science and ICT	www.msit.go.kr
Ministry of SMEs and Startups	www.mss.go.kr
Office for Government Policy Coordination / Prime Minister's Secretariat	www.opm.go.kr

> **Praxistipp:** Da koreanische Ministerien im internationalen Vergleich verhältnismäßig häufig umbenannt, zusammengelegt oder mit neuen Aufgabenkreisen ausgestattet werden, empfiehlt es sich, die aktuellen Zuständigkeiten vor einer offiziellen Anfrage über das Regierungsportal www.korea.go.kr zu prüfen, falls ein Link nicht mehr erreichbar ist.

Behörden und Einrichtungen (Auswahl)

Einrichtung	Website
Korea Fair Trade Commission	www.ftc.go.kr
Financial Services Commission	www.fsc.go.kr
Financial Supervisory Service	www.fss.or.kr
Korea Tourism Organization	german.visitkorea.or.kr
Korea Customs Service	www.customs.go.kr

Einrichtung	Website
Ministry of Intellectual Property	www.kipo.go.kr
National Tax Service	www.nts.go.kr
Seoul Metropolitan Government	www.seoul.go.kr

Hotelbuchungen

Es empfiehlt sich, Hotels über die einschlägigen Internetportale zu buchen.

Bekannte Hotels im Zentrum Seouls (nördlich des Han-Flusses)

Hotel	Website
Grand Ambassador	www.grand.ambatel.com
Four Seasons Hotel	www.fourseasons.com
Fraser Place	seoul-central.frasershospitality.com · namdae-mun-seoul.frasershospitality.com
Grand Hyatt Hotel	www.seoul.grand.hyatt.com
Hotel Shilla	www.seoulshilla.com
Lotte City Hotels Myeongdong	www.lottehotel.com
Lotte Hotel	www.lottehotel.co.kr
Tmark Hotel	tmarkhotel.com
Westin Chosun Hotel	www.westinchosun.co.kr

Bekannte Hotels in Seoul (südlich des Han-Flusses)

Hotel	Website
Grand Intercontinental Hotel	www.seoul.intercontinental.com
Intercontinental COEX Hotel	www.seoul.intercontinental.com
Marriott Hotel	www.jw-marriott.co.kr
Novotel Ambassador Hotel	www.ambatel.com
Park Hyatt Hotel	www.seoul.park.hyatt.com
Le Méridien (früher Ritz Carlton Hotel)	www.marriott.com
Josun Palace Hotel	www.marriott.com

Bekannte Hotels in Busan

Hotel	Website
Park Hyatt Hotel	www.hyatt.com
Busan Marriott Hotel	www.busanmarriott.co.kr
Lotte Hotel	www.lottehotel.co.kr
Paradise Beach Hotel	www.paradisehotel.co.kr
Westin Chosun Beach Hotel	www.chosunbeach.co.kr

Medizinische Versorgung

Kategorie	Einrichtung	Website / Telefon
Allgemein (englischsprachig)		
Krankenhaus	Samsung Medical Center	www.samsunghospital.com · (02) 3410-0200
Krankenhaus	Severance Hospital, Yonsei University	www.yuhs.or.kr/en/inter_healthcare_center/ · (02) 2228-5800
Krankenhaus	Soon Chun Hyang University Hospital	international.schmc.ac.kr/seoul/eng/index.jsp · (02) 709-9158
Zahnarzt (deutschsprachig)		
Zahnarzt	Prof. Dr. Hyun-Sik Park, HEIM Dental Clinic	www.dentalheim.co.kr · (02) 596-2080
Traditionelle koreanische Medizin (deutschsprachig)		
Traditionelle Medizin	Dr. Raimund Royer, JASENG Hospital of Oriental Medicine (Vertrauensarzt der Österreichischen Botschaft in der Republik Korea)	www.jaseng.net · (02) 3218-2167

Schule und Kindergarten

Einrichtung	Website / Telefon
Deutsche Schule Seoul International mit Kindergarten	www.dsseoul.org · (02) 792-0797

Notruf, Zeitverschiebung und Telefon

Notruf: 119. Der Notrufdienst spricht Englisch, Japanisch, Chinesisch und selbstverständlich Koreanisch.

Zeitverschiebung: MEZ +8 Stunden, während der europäischen Sommerzeit (MESZ) +7 Stunden.

Telefon: Die internationale Vorwahl für Korea ist +82.

Zeitverschiebung	Landesvorwahl	Notruf	Bank-Öffnungszeiten
MEZ +8 Std.	**+82**	**119**	**Mo–Fr 9:00–16:00**
während MESZ (Sommerzeit): +7 Std.	internationale Vorwahl für Korea	Englisch, Japanisch, Chinesisch, Koreanisch	an Feiertagen geschlossen

Tabelle: Korea auf einen Blick – Zeitverschiebung, Vorwahl, Notruf und Öffnungszeiten der Banken

Autofahren in Korea (für Ausländer)

Nachfolgend finden Sie Informationen für Ausländer zum Führerschein sowie einige wichtige Links. Bitte beachten Sie, dass es sich um koreanische Rechtsvorschriften handelt und für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität der hier gegebenen Darstellung keine Gewähr übernommen wird.

Nach der Einreise in Korea dürfen Staatsangehörige der Europäischen Union und der Schweiz bis zu einem Jahr mit ihrem nationalen Führerschein in Verbindung mit ihrem internationalen Führerschein (ausgestellt im Heimatland) die in ihrem Führerschein eingetragenen Fahrzeugklassen fahren. Personen, die sich länger als ein Jahr in Korea aufhalten, müssen ihren nationalen Führerschein in einen koreanischen umtauschen. Diese Frist beruht auf dem Genfer Abkommen über den Straßenverkehr von 1949, dem Korea beigetreten ist.

Wird der Umtausch nicht innerhalb dieses Jahres vollzogen, erlischt die Fahrberechtigung aufgrund des ausländischen Führerscheins vollständig. Ein späterer Umtausch ist dann nicht mehr möglich, und der koreanische Führerschein müsste von Grund auf neu erworben werden (einschließlich einer praktischen Prüfung). Der Umtausch sollte rechtzeitig vorbereitet werden (drei bis vier Monate vor Fristablauf). Bitte beachten Sie die aktuellen Informationen Ihrer Botschaft. Bei der Umschreibung eines Führerscheins erkennt die koreanische Führerscheinbehörde nur den Pkw-Führerschein an. Lkw- und Motorradführerscheine werden nicht anerkannt. Für sie muss eine neue praktische Prüfung abgelegt werden.

> **Wichtiger Hinweis:** Kleinbusse mit mehr als zehn Sitzplätzen (zum Beispiel der Hyundai Starex oder der KIA Carnival) dürfen nicht mit dem koreanischen Pkw-Führerschein der Klasse 2 gefahren werden.

Beim Umtausch wird Ihr nationaler Führerschein einbehalten und kann bei Ihrer nächsten Ausreise gegen Vorlage eines Flugtickets bei den zuständigen Behörden wieder abgeholt werden.

Einrichtung	Website
Informationen der Botschaft der Bundesrepublik Deutschland Seoul	www.seoul.diplo.de
Koreanische Führerscheinbehörde (Koreanisch/Englisch)	dl.koroad.or.kr/license/en/sub/intLic.jsp

Die U-Bahn in Seoul

Einrichtung	Website
Seoul Metro	www.seoulmetro.co.kr

Taxis in Seoul

Taxis werden meist nicht mehr auf der Straße herangewinkt. Geschieht dies doch, ist es wichtig, auf das rote Schild in der Windschutzscheibe zu achten (빈차 – frei). Taxis werden heute in der Regel über Apps bestellt und bezahlt. Die Taxipreise sind deutlich niedriger als in Europa.

Apps

App	Verfügbarkeit
Google Maps	iOS, Android
Naver Maps	iOS, Android
Kakao (koreanische Kommunikationsplattform, ähnlich wie WhatsApp)	iOS, Android
Kakao Map	iOS, Android
Kakao Taxi	iOS, Android
Seoul Metro	iOS, Android

Bitte lesen Sie die Nutzungsbedingungen der jeweiligen App.

Englischsprachige koreanische Tageszeitungen im Internet

Zeitung	Website
Maeil Business News Korea – Pulse	www.pulsenews.co.kr
The Korea Herald	www.koreaherald.co.kr
The Korea Times	www.koreatimes.co.kr
The Seoul Times	www.theseoultimes.com

Feiertage in Korea

Feiertag	2026	2027	Anmerkung
Neujahr	1. Jan.	1. Jan.	Kein Ersatzfeiertag, wenn der Feiertag auf ein Wochenende fällt
Neujahr nach dem Mondkalender (Seollal)	16.–18. Feb.	6.–8. Feb. (+ Ersatzfeiertag: 9. Feb.)	Dreitägiger Feiertag
Tag der Unabhängigkeitsbewegung (1. März)	1. März (Sonntag, + Ersatzfeiertag: 2. März)	1. März	

Feiertag	2026	2027	Anmerkung
Tag der Arbeit (1. Mai)	1. Mai	1. Mai (Samstag, + Ersatzfeiertag: 3. Mai)	Seit 2026 Feiertag
Kindertag	5. Mai	5. Mai	
Buddhas Geburtstag	24. Mai (Sonntag, + Ersatzfeiertag: 25. Mai)	13. Mai	Datum nach dem Mondkalender
Gedenktag (6. Juni)	6. Juni	6. Juni	Kein Ersatzfeiertag (ein Gedenktag, kein Nationalfeiertag)
Tag der Verfassung (17. Juli)	17. Juli	17. Juli (Samstag, + Ersatzfeiertag: 19. Juli)	Seit 2026 wieder Feiertag
Tag der Befreiung (15. August)	15. Aug. (Samstag, + Ersatzfeiertag: 17. Aug.)	15. Aug. (Sonntag, + Ersatzfeiertag: 16. Aug.)	
Erntedankfest (Chuseok)	24.–26. Sept.	14.–16. Sept.	Dreitägiger Feiertag, Datum nach dem Mondkalender
Tag der Staatsgründung (3. Oktober)	3. Okt. (Samstag, + Ersatzfeiertag: 5. Okt.)	3. Okt. (Sonntag, + Ersatzfeiertag: 4. Okt.)	
Hangul-Tag (9. Oktober)	9. Okt.	9. Okt. (Samstag, + Ersatzfeiertag: 11. Okt.)	
Weihnachten	25. Dez.	25. Dez. (Samstag, + Ersatzfeiertag: 27. Dez.)	

Tabelle: Gesetzliche Feiertage in Korea 2026/2027 einschließlich Ersatzfeiertagen

> **Wichtiger Hinweis:** Der frühere Tag der Arbeitnehmer wurde durch den vollständig neu gefassten *Act on the Designation of Labor Day* (verabschiedet

> am 26. Oktober 2025, verkündet am 11. November 2025) in Tag der Arbeit umbenannt und durch eine Änderung des *Act on Public Holidays* mit Wirkung zum 1. Mai 2026 von einem rein arbeitsrechtlichen Sondertag zu einem echten gesetzlichen Feiertag aufgewertet, der nun ausdrücklich auch für Beamte, Lehrkräfte und Behörden gilt. Die Aussage der 3. Auflage, Behörden blieben an diesem Tag geöffnet, trifft daher nicht mehr zu. Auch die Banken bleiben an diesem Tag geschlossen, da Bankangestellte als Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsrechts gelten. Ebenfalls neu: Der Tag der Verfassung (17. Juli), der seit 2008 kein gesetzlicher Feiertag mehr war, wurde 2026 nach 18 Jahren als gesetzlicher Feiertag wieder eingeführt und am 17. Juli 2026 erneut als solcher begangen. Beide Feiertage wurden zugleich in die Ersatzfeiertagsregelung einbezogen.

Weiterhin kein gesetzlicher Feiertag ist der Elterntag (8. Mai). Er bleibt ein informeller Gedenktag ohne Feiertagsstatus. Behörden, Banken und die meisten Unternehmen bleiben an diesem Tag geöffnet.

Ersatzfeiertagsregelung: Korea führte ab dem Erntedankfest 2014 eine Ersatzfeiertagsregelung ein. Fällt einer der Tage von Seollal oder Chuseok auf einen Sonntag, wird in der folgenden Woche ein weiterer Feiertag gewährt. Dasselbe gilt, wenn der Kindertag auf einen Samstag oder Sonntag fällt. Diese ursprünglich sehr eng gefasste Regelung wurde seither zweimal deutlich erweitert. Mit Wirkung zum 1. Januar 2022 wurden der Tag der Unabhängigkeitsbewegung, der Tag der Befreiung, der Tag der Staatsgründung und der Hangul-Tag in die Ersatzfeiertagsregelung einbezogen. Eine weitere Änderung vom 4. Mai 2023 erstreckte sie zusätzlich auf Buddhas Geburtstag und Weihnachten. Zusammen mit dem Tag der Arbeit und dem Tag der Verfassung fallen damit inzwischen elf der dreizehn gesetzlichen Feiertage unter die Ersatzfeiertagsregelung. Ausgenommen bleiben nur Neujahr und der Gedenktag, Letzterer, weil er ein Trauer- und Gedenktag und kein Nationalfeiertag im engeren Sinn ist.

Glossar

Wichtige Begriffe, Abkürzungen und Institutionen

Dieses Glossar fasst in einer einzigen alphabetischen Liste wichtige koreanische, rechtliche, administrative und kaufmännische Begriffe zusammen, die im gesamten Handbuch vorkommen und den meisten Lesern aus dem deutschsprachigen Raum nicht vertraut sind, von koreanischen Ausdrücken wie Jeonse und *daerisang* bis zu Abkürzungen wie KFTC, PIPA oder TNMM.

Jeder Eintrag gibt eine knappe Arbeitsdefinition, keine vollständige rechtliche Darstellung. Für die ausführliche Erörterung, die gesetzliche Grundlage und praktische Hinweise folgen Sie dem Kapitelverweis in Klammern am Ende des Eintrags (die römischen Ziffern bezeichnen die Hauptkapitel dieses Handbuchs). Einträge mit „siehe" führen zu dem Eintrag, unter dem der Begriff erläutert wird.

A

Abfindung (*retirement allowance*) – Gesetzliche Einmalzahlung, die einem Arbeitnehmer bei seinem Ausscheiden zusteht, berechnet auf Grundlage des Durchschnittslohns und der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Sie ist binnen 14 Tagen nach dem Ausscheiden auf das Konto des individuellen Rentenplans (IRP) des Arbeitnehmers zu zahlen, sofern keine Verlängerung vereinbart ist. *(Kap. X)*

Abhilfemaßnahmen (*corrective measures*) – Maßnahmen, mit denen die KFTC ein Unternehmen verpflichtet, einen Verstoß gegen den MRFTA abzustellen, etwa Preissenkungen oder in der Fusionskontrolle die Veräußerung von Anteilen, allein oder neben einem Bußgeld. Ihre Nichtbefolgung ist eine Straftat. Nach dem *Agency Act* ist das entsprechende Instrument die Abhilfeanordnung. *(Kap. VII)*

Act on Prohibition of Age Discrimination in Employment and Elderly Employment Promotion – Gesetz, das die Altersdiskriminierung in der Beschäftigung verbietet und den Rahmen für die gesetzliche Altersgrenze regelt. *(Kap. X)*

Act on the Regulation of Terms and Conditions (T&C Act) – Von der KFTC vollzogenes koreanisches Gesetz zur Kontrolle unangemessener Klauseln in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, in Verträgen zwischen Unternehmen ebenso wie in Verträgen mit Verbrauchern und unabhängig von dem für den Vertrag gewählten Recht. *(Kap. VII)*

Aktiengesellschaft (Jusik Hoesa) (*stock corporation*) *siehe Jusik Hoesa*

Amtlicher Datumsstempel (*fixed date stamp*) – Beim zuständigen Finanzamt eingeholter Stempel, der das Datum eines Mietvertrags

amtlich bestätigt. Zusammen mit der Besitzübernahme und der steuerlichen Registrierung sichert er das Vorzugsrecht des Mieters auf Rückzahlung der Kaution. *(Kap. VI)*

Angemessenheitsbeschluss (*adequacy decision*) – Beschluss der Europäischen Kommission, mit dem sie anerkennt, dass der koreanische Datenschutzrahmen ein angemessenes Schutzniveau bietet. Er beseitigt die Beschränkung für Übermittlungen personenbezogener Daten aus der EU nach Korea, für die Übermittlung selbst bleibt aber eine eigene Rechtsgrundlage erforderlich. *(Kap. VIII)*

Anmeldepflicht (Fusionskontrolle) (*notification obligation*) – Die Pflicht, einen erfassten Zusammenschluss bei der KFTC anzumelden, wenn bestimmte Umsatz- oder Bilanzsummenschwellen erreicht sind, in der Regel binnen 30 Tagen nach dem Vollzug. Nur wenn eine *large company* beteiligt ist oder die Transaktionswertschwelle greift, ist vor dem Vollzug anzumelden, und bis zur Freigabe gilt ein Vollzugsverbot. *(Kap. V, VII)*

Anti-Corruption and Civil Rights Commission – Koreanische Behörde, zuständig für die Politik der Korruptionsbekämpfung sowie für die Entgegennahme und Bearbeitung von Meldungen nach dem *Public Interest Whistleblower Protection Act*. *(Kap. X)*

Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Rat (*labor-management council*) – Gesetzlich vorgeschriebenes Beratungsgremium in koreanischen Betrieben mit 30 oder mehr regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmern, paritätisch mit Vertretern der Arbeitnehmer und des Arbeitgebers besetzt. In seiner Funktion unterscheidet er sich von einem Betriebsrat deutscher Prägung. *(Kap. X)*

Arbeitsordnung (*rules of employment*) – Gesetzlich vorgeschriebenes internes Regelwerk, das koreanische Arbeitgeber ab einer bestimmten Größe erlassen müssen. Es regelt Arbeitsbedingungen, Disziplinarfragen und andere Angelegenheiten mit normativer, kollektiver Wirkung, die über eine gewöhnliche interne Personalrichtlinie hinausgeht. *(Kap. X)*

Arbeitsunfallversicherung (*Industrial Accident Compensation Insurance*) – Verpflichtende koreanische Sozialversicherung, die Arbeitnehmer gegen arbeitsbedingte Verletzungen, Krankheiten und Tod absichert. *(Kap. X)*

AußenwirtschaftsCenter Seoul – Das Büro des Außenwirtschaftsnetzes der Wirtschaftskammer Österreich in Seoul. Es unterstützt österreichische Unternehmen beim Markteintritt und bei der laufenden Geschäftstätigkeit in Korea. *(Kap. I, III, XII)*

Aussetzungsanordnung (*suspension order*) – Abhilfemaßnahme, die die PIPC erlassen kann, um eine unrechtmäßige grenzüberschreitende Übermittlung von *personal information* zu unterbinden. *(Kap. VIII)*

B

Bank of Korea (BOK) – Die koreanische Zentralbank, zuständig für die Geldpolitik und für die Veröffentlichung amtlicher Wirtschaftsstatistiken. *(Kap. XII)*

Beauftragung (*entrustment*) – Die Einschaltung eines Dritten (eines *outsourcee*), der

personal information für einen *personal information controller* verarbeitet. Der *personal information controller* bleibt dafür verantwortlich, die Einhaltung des PIPA durch den *outsourcee* zu überwachen. *(Kap. VIII)*

Benachrichtigung (Datenpanne) (*notification*) – Nach dem PIPA die Mitteilung an die *data subjects* über Verlust, Diebstahl, Abfluss, Fälschung, Veränderung oder Beschädigung ihrer *personal information*. Sie ist bei jedem Vorfall ohne Erheblichkeitsschwelle und binnen 72 Stunden geschuldet. Von ihr zu unterscheiden ist die Meldung an die PIPC, die nur in bestimmten Fällen erforderlich ist, etwa wenn 1.000 oder mehr *data subjects* betroffen sind. *(Kap. VIII)*

Beschäftigungsversicherung (*Employment Insurance*) – Eine der verpflichtenden koreanischen Sozialversicherungen. Sie finanziert Leistungen bei Arbeitslosigkeit und bestimmte Programme der Beschäftigungsförderung. *(Kap. X)*

Betriebsstätte (*permanent establishment*) – Steuerpflichtige Präsenz eines ausländischen Unternehmens in Korea, die durch eine feste Geschäftseinrichtung oder unter bestimmten Voraussetzungen durch die Tätigkeit eines abhängigen Vertreters begründet wird und für die zurechenbaren Gewinne eine koreanische Körperschaftsteuerpflicht auslöst. *(Kap. V, XI)*

Bill of Lading – Vom Verfrachter im Seefrachtverkehr ausgestelltes Transportdokument. Es ist Empfangsbestätigung für die Ware und Nachweis des Frachtvertrags und, wenn es als begebbares Papier ausgestellt wird, ein Traditionspapier. *(Kap. III)*

Blind Hiring – Regeln, die mit der Änderung des *Fair Hiring Procedure Act* von 2019 eingeführt wurden. Danach dürfen Arbeitgeber von Bewerbern keine Angaben verlangen, die für die Stelle nicht erforderlich sind, etwa zu Körpergröße und Gewicht, Herkunftsregion, Familienstand und Vermögen oder zu Bildungsstand, Beruf und Vermögen von Verwandten in gerader Linie und Geschwistern. *(Kap. IX)*

Bonitätsauskunft (NICE) (*credit report*) – Gewerbliche Bonitätsauskunft über ein koreanisches Unternehmen, die in der Regel bei einem Anbieter wie der National Information & Credit Evaluation, Inc. (NICE) eingeholt wird und als Grundlage für eine erste Einschätzung der wirtschaftlichen Lage eines potenziellen Geschäftspartners dient. *(Kap. III)*

Business entity – Nach dem MRFTA jeder, der ein Produktions-, Dienstleistungs- oder sonstiges Geschäft betreibt, unabhängig von Rechtsform, Sitz oder einer physischen Präsenz in Korea. Bei der Anwendung der Vorschriften über Unternehmensverbände gelten auch Organmitglieder, Beschäftigte und Bevollmächtigte, die im Interesse des Unternehmens handeln, als *business entity*. *(Kap. VII)*

C

Carnet ATA (*ATA Carnet*) – Internationales Zolldokument, das die vorübergehende, zollfreie Einfuhr von Waren wie Messegut,

Berufsausrüstung oder Vorführgeräten ohne vollständige Zollabfertigung ermöglicht. *(Kap. III)*

CISG (UN-Kaufrecht) – Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über Verträge über den internationalen Warenkauf. Es gilt grundsätzlich für grenzüberschreitende Kaufverträge zwischen Parteien in Vertragsstaaten, sofern es nicht wirksam ausgeschlossen wird, und regelt Fragen wie die Vertragsmäßigkeit der Ware, den Gefahrübergang und die Rechtsbehelfe bei Vertragsverletzung. *(Kap. III)*

Commercial Act – Das allgemeine koreanische Handelsgesetzbuch und die gesetzliche Grundlage für Gesellschaftsformen, Gesellschaftsorgane und viele Handelsbeziehungen, darunter die Zweigniederlassung, die GmbH und die Aktiengesellschaft. *(Kap. IV, V)*

Commercial Building Lease Protection Act – Gesetz, das gewerblichen Mietern Schutzrechte gewährt, etwa den Anspruch auf Verlängerung des Vertrags und, wenn Besitzübernahme, steuerliche Registrierung und ein amtlicher Datumsstempel vorliegen, ein Vorzugsrecht auf Rückzahlung der Kaution. *(Kap. VI)*

Consent decree – Einvernehmliche Lösung in Verfahren der KFTC, bei der ein Unternehmen, gegen das ermittelt wird, Abhilfemaßnahmen vorschlagen kann, statt sich gegen eine förmliche Verstoßentscheidung zu wehren. Für Kartellabsprachen und für Fälle, die die Voraussetzungen der Strafanzeige erfüllen, steht diese Möglichkeit nicht zur Verfügung. *(Kap. VII)*

Corporate Tax Act – Das maßgebliche Gesetz zur Körperschaftsteuer in Korea, ergänzt durch den *Enforcement Decree* zum *Corporate Tax Act*. *(Kap. XI)*

Credit Information Use and Protection Act – Gesetz über die Erhebung, Nutzung und Offenlegung von Kreditinformationen in Korea, bedeutsam für Hintergrundüberprüfungen und für die Nutzung gewerblicher Bonitätsauskünfte über potenzielle Geschäftspartner. *(Kap. III, VIII, IX)*

D

D-7-Visum (*D-7 visa*) – Aufenthaltstitel für einen unternehmensintern transferierten Arbeitnehmer, der mindestens ein Jahr für die ausländische Muttergesellschaft tätig war und als unverzichtbare Fachkraft an deren koreanische Tochtergesellschaft, Zweigniederlassung oder Repräsentanz entsandt wird. *(Kap. IX)*

D-8-Visum (*D-8 visa*) – Aufenthaltstitel für Investoren, der an eine qualifizierte Registrierung nach dem *Foreign Investment Promotion Act* (FIPA) geknüpft ist. Er ist vor allem für entsandte Führungskräfte einer koreanischen Gesellschaft mit qualifizierter ausländischer Investition bedeutsam. *(Kap. V, IX)*

DACH – Gängige Abkürzung für Deutschland, Österreich und die Schweiz, in diesem Handbuch durchgehend als Sammelbezeichnung für die drei deutschsprachigen Heimatmärkte verwendet.

Daerisang *siehe Handelsvertreter (daerisang)*

Data subject – Identifizierte oder identifizierbare natürliche Person, deren *personal information* verarbeitet wird, und nach dem PIPA Inhaber der Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Aussetzung. *(Kap. VIII)*

Deutsch-Koreanische Industrie- und Handelskammer (KGCCI) – Die deutsche Auslandshandelskammer in Seoul, auch AHK Korea genannt. Sie unterstützt deutsche Unternehmen bei ihrer Geschäftstätigkeit in Korea. *(Kap. I, III, XII)*

Diskriminierung (Gleichbehandlung) (*discrimination*) – Nach koreanischen Antidiskriminierungsgesetzen verbotene Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern aus geschützten Gründen, unter anderem nach dem *Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act*. *(Kap. X)*

Distributor – Händler, der Waren im eigenen Namen und für eigene Rechnung kauft und weiterverkauft und dabei das wirtschaftliche Risiko des Weiterverkaufs trägt, im Unterschied zum Handelsvertreter, der für einen Prinzipal tätig wird. *(Kap. IV)*

Dolmetscher (*interpreter*) – In koreanischen Geschäftsverhandlungen eine Rolle, die mehr ist als bloße Sprachvermittlung und oft auch Ton und Darstellung in der Kommunikation zwischen den Parteien prägt. *(Kap. II)*

Domestic agent – Nach koreanischem Datenschutzrecht ein im Inland benannter Vertreter, den bestimmte ausländische Unternehmen ohne Präsenz in Korea für die Kommunikation mit der PIPC und den *data subjects* bestellen müssen. *(Kap. VIII)*

Doppelbesteuerungsabkommen (*double taxation treaty*) – Zweiseitiges Abkommen, etwa zwischen Korea und Deutschland, Österreich oder der Schweiz, das die Besteuerungsrechte zwischen den beiden Staaten aufteilt und die Doppelbesteuerung grenzüberschreitender Einkünfte wie Dividenden, Zinsen und Lizenzgebühren verringert oder beseitigt. *(Kap. XI)*

DSGVO – Die Datenschutz-Grundverordnung der Europäischen Union. Dieses Handbuch zieht sie zum Vergleich mit dem koreanischen *Personal Information Protection Act* heran, der mit ihr einen Teil der Begriffsstruktur teilt, die Beteiligten aber anders bezeichnet und in einer Reihe wesentlicher Punkte abweicht. *(Kap. VIII)*

Due Diligence – Systematische rechtliche, finanzielle und operative Prüfung eines Zielunternehmens oder Vermögenswerts vor einem Unternehmenserwerb, einem Joint Venture oder einer ähnlichen Transaktion. Sie dient dazu, Risiken zu erkennen, und liefert Grundlagen für die Bewertung und die Vertragsbedingungen. *(Kap. I, V)*

Durchschnittslohn (*average wage*) – Lohnbemessungsgrundlage für die gesetzliche Abfindung und bestimmte andere Ansprüche, ermittelt aus dem in einem Bezugszeitraum tatsächlich gezahlten Gesamtlohn, im Unterschied zum Normallohn. *(Kap. X)*

E

E-7-Visum (*E-7 visa*) – Aufenthaltstitel für qualifizierte Fach- und Führungskräfte in einem koreanischen oder koreanisch-

ausländischen Unternehmen, den das Ministry of Justice für einen festgelegten Katalog anerkannter Berufsbilder erteilt. *(Kap. IX)*

Enforcement Decree – *Presidential Decree*, der die Vorschriften eines koreanischen Gesetzes konkretisiert, etwa indem der *Enforcement Decree* zum MRFTA sämtliche Anmeldeschwellen der Fusionskontrolle festlegt oder der *Enforcement Decree* zum PIPA die Personen bestimmt, die als *privacy officer* in Betracht kommen. *(Kap. VII, VIII)*

Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act – Gesetz, das die Diskriminierung wegen des Geschlechts in der Beschäftigung verbietet und die Ansprüche auf Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub und familienbezogene Freistellungen regelt. *(Kap. X)*

e-Tax invoice – Das verpflichtende koreanische System der elektronischen Rechnungsstellung für die Mehrwertsteuer und ein häufiger Schwerpunkt von Betriebsprüfungen des National Tax Service. *(Kap. XI)*

European Chamber of Commerce in Korea – Wirtschaftsverband, der die Interessen europäischer Unternehmen in Korea vertritt, neben nationalen Kammern wie der KGCCI. *(Kap. III, XII)*

F

Fair Agency Transactions Act – Von der KFTC vollzogenes Gesetz über laufende Vertriebsbeziehungen zwischen einem Lieferanten und einem wirtschaftlich abhängigen Vertriebspartner, gleich ob Handelsvertreter oder Eigenhändler. Es regelt unter anderem die Pflicht des Lieferanten, eine unterzeichnete Vertragsurkunde auszuhändigen, und sieben verbotene Praktiken. *(Kap. IV, VII)*

Fair Hiring Procedure Act – Gesetz, nach dem Stellenanzeigen die tatsächlichen Arbeitsbedingungen zutreffend angeben müssen und das unzulässige Auswahlkriterien bei der Personalgewinnung beschränkt. *(Kap. IX)*

Fair Transactions in Franchise Business Act – Gesetz über Franchisebeziehungen in Korea, unter anderem mit vorvertraglichen Offenlegungspflichten und Beschränkungen unangemessener Vertragsklauseln. *(Kap. VII)*

Fair Transactions in Subcontracting Act – Gesetz, das Subunternehmer vor unlauteren Praktiken der Hauptunternehmer schützt, etwa vor ungerechtfertigten Preiskürzungen oder verspäteter Zahlung. *(Kap. VII)*

Fiktive Erwerbsteuer (*deemed acquisition tax*) – Lokale Steuer, die anfällt, wenn die Beteiligung eines Gesellschafters an einer nicht börsennotierten koreanischen Gesellschaft erstmals 50 % übersteigt oder später erhöht wird. Der Gesellschafter wird dabei so behandelt, als habe er einen entsprechenden Anteil an den Immobilien und Fahrzeugen der Gesellschaft erworben. *(Kap. XI)*

Financial Services Commission – Die oberste Finanzregulierungsbehörde Koreas, zuständig für die Finanzpolitik und die Aufsicht über den Finanzsektor. *(Kap. VIII, XII)*

Financial Supervisory Service – Die koreanische Finanzaufsichtsbehörde, zuständig

für die laufende Aufsicht über Finanzinstitute und deren Prüfung. *(Kap. XII)*

Flächenangaben (Bruttofläche / Nettofläche) (*area figures*) – In der koreanischen Gewerbemiete die Unterscheidung zwischen der Nettofläche (der nutzbaren Fläche) einer Einheit und der größeren Bruttofläche, nach der die Nebenkosten und teilweise auch die Miete berechnet werden. Für ausländische Mieter ist sie eine häufige Quelle unerwarteter Kosten. *(Kap. VI)*

Foreign Exchange Transactions Act (FETA) – Gesetz über grenzüberschreitende Zahlungen, Kapitalverkehrsgeschäfte und Devisengeschäfte nach und aus Korea. Es ist die Grundlage einer Gründung, die als allgemeine Kapitaleinlage und nicht als FIPA-Investition gestaltet ist. *(Kap. III, V)*

Foreign Investment Promotion Act (FIPA) – Gesetz, nach dem eine qualifizierte ausländische Beteiligung (Schwellenwerte für den Mindestinvestitionsbetrag und den Stimmrechtsanteil) als ausländische Direktinvestition registriert wird. Die Registrierung verschafft Vorteile, die einer allgemeinen Kapitaleinlage nach dem FETA nicht offenstehen, auch im Hinblick auf bestimmte Aufenthaltstitel. *(Kap. V, IX)*

Franchise *siehe Fair Transactions in Franchise Business Act*

Freihandelsabkommen EFTA-Korea – Das Freihandelsabkommen zwischen den Staaten der Europäischen Freihandelsassoziation und Korea, das für Waren, die die Ursprungsregeln des Abkommens erfüllen, Zölle senkt oder beseitigt. *(Kap. III)*

Freihandelsabkommen EU-Korea – Das Freihandelsabkommen zwischen der Europäischen Union und Korea. Es beseitigt die Zölle für die meisten Waren und ist der wichtigste Präferenzrahmen für Exporteure aus Deutschland und Österreich, während für Exporteure aus der Schweiz das EFTA-Korea-FTA maßgeblich ist. *(Kap. III)*

Freihandelsabkommen (FTA) (*free trade agreement*) – Bilaterales oder regionales Abkommen, etwa das EU-Korea- oder das EFTA-Korea-FTA, das für Waren, die die Ursprungsregeln des Abkommens erfüllen, Zölle und andere Handelshemmnisse senkt oder beseitigt. *(Kap. III)*

G

Gamsa *siehe Statutory Auditor (gamsa)*

Gebiet zur Eindämmung der Überkonzentration (Seoul) (*overconcentration control area*) – Festgelegtes Gebiet, das Seoul und Teile der umliegenden Hauptstadtregion umfasst. Dort werden bestimmte lokale Steuern, darunter die Registrierungs- und Lizenzsteuer, für neu gegründete oder expandierende Gesellschaften zu deutlich höheren (oft dreifachen) Sätzen erhoben, als politisches Instrument gegen die Ballung in der Hauptstadtregion. *(Kap. XI)*

Gerechtfertigter Grund (*justifiable cause*) – Der Grund, den der *Labor Standards Act* in Betrieben mit fünf oder mehr regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmern für eine Kündigung oder eine andere Disziplinarmaßnahme verlangt und ohne den eine Kündigung unwirksam ist. Der Arbeitgeber trägt die

Beweislast, und die Rechtsprechung konkretisiert den Maßstab. *(Kap. X)*

Germany Trade & Invest (GTAI) – Die Wirtschaftsförderungsgesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Sie unterstützt deutsche Unternehmen bei ihren Außenhandels- und Investitionsaktivitäten, auch in Korea. *(Kap. I)*

Geschäftsvorfallbezogene Nettomargenmethode (TNMM) (*transactional net margin method*) – Verrechnungspreismethode, die die bei einem konzerninternen Geschäftsvorfall erzielte Nettomarge mit derjenigen vergleichbarer Fremdgeschäftsvorfälle vergleicht. Sie ist eine von mehreren international anerkannten Methoden, die nach den koreanischen Verrechnungspreisvorschriften zulässig sind. *(Kap. XI)*

GmbH (Yuhan Hoesa) (*limited company*) – Eine der beiden wichtigsten koreanischen Gesellschaftsformen, typischerweise für kleinere Tochtergesellschaften oder solche mit kleinem Gesellschafterkreis genutzt, im Unterschied zur Aktiengesellschaft. *(Kap. V)*

H

Handelsvertreter (daerisang) (*commercial agent*) – Selbständiger Gewerbetreibender, der ständig mit der Vermittlung von Geschäften für einen Unternehmer oder mit dem Abschluss von Verträgen in dessen Namen betraut ist. Das koreanische Recht unterscheidet ihn vom Distributor, der im eigenen Namen und für eigene Rechnung handelt. *(Kap. IV)*

Harmonisiertes System (HS) (*Harmonized System*) – International standardisierte Nomenklatur, nach der gehandelte Waren in Zolltarifnummern eingereiht werden. Zusammen mit dem Ursprungsland und einem etwaigen Präferenzabkommen ist sie Grundlage für die Bestimmung des anwendbaren Zolls. *(Kap. III)*

Hintergrundüberprüfung (*background check*) – Überprüfung des Werdegangs eines Kandidaten vor der Einstellung. In Korea setzen ihr datenschutzrechtliche Vorschriften und Vorschriften über Kreditinformationen Grenzen, darunter der *Credit Information Use and Protection Act*. *(Kap. IX, X)*

Hinweisgeber (*whistleblower*) *siehe Public Interest Whistleblower Protection Act*

Hometax – Das Online-Portal des National Tax Service für koreanische Steuererklärungen, Steuerzahlungen und die Ausstellung von e-tax invoices. *(Kap. XI)*

I

Immigration Act – Gesetz über Einreise, Aufenthalt und Arbeitserlaubnis ausländischer Staatsangehöriger in Korea, einschließlich der für die Entsendung von Expatriates maßgeblichen Aufenthaltstitel. *(Kap. VI, IX)*

Immobilienreiche Gesellschaft (*real-estate-rich company*) – Gesellschaft, deren Vermögen überwiegend aus koreanischen Immobilien besteht. Bei einer Anteilsveräußerung unterliegt sie bei der Veräußerungsgewinnsteuer und der Erwerbsteuer einer besonderen steuerlichen Behandlung. *(Kap. XI)*

Importer of Record – Die Partei, die nach koreanischem Zollrecht förmlich für die Anmeldung eingeführter Waren sowie für die damit verbundenen Zölle und Compliance-Pflichten verantwortlich ist. *(Kap. III)*

Improper Solicitation and Graft Act (Kim Young-ran Act) – Koreanisches Gesetz zur Korruptionsbekämpfung, das Geschenke, Bewirtungen und sonstige Vorteile für Amtsträger, Beschäftigte öffentlicher Einrichtungen, Journalisten sowie Lehr- und Hochschulpersonal beschränkt. Geläufig ist es vor allem über seine informellen Wertgrenzen, die sogenannte „5-5-5-Regel", die die ältere „3-5-10-Regel" abgelöst hat. *(Kap. II, XI)*

Incoterms® – Von der Internationalen Handelskammer herausgegebene standardisierte internationale Handelsklauseln wie EXW, FCA, FOB und CIF, die Kosten, Gefahr und Pflichten für Transport, Versicherung und Zollabfertigung zwischen Käufer und Verkäufer verteilen. *(Kap. III)*

Individueller Rentenplan (IRP) (*individual retirement pension plan*) – Das individuelle Rentenkonto, auf das die gesetzliche Abfindung eines koreanischen Arbeitnehmers beim Ausscheiden als Einmalzahlung eingezahlt wird, sofern keine Verlängerung vereinbart ist. *(Kap. X)*

Internationale Handelskammer (ICC) – Die internationale Wirtschaftsorganisation, die die Incoterms®-Regeln herausgibt und betreut. *(Kap. III)*

J

Jeonse – Koreanisches Mietmodell, bei dem der Mieter statt einer Monatsmiete eine hohe Kaution als Einmalbetrag zahlt, typischerweise 50 bis 80 % des Verkehrswerts der Immobilie. Die Kaution wird am Ende des Mietverhältnisses vollständig zurückgezahlt, und für die gewerbliche Nutzung gilt das Modell allgemein als kapitalineffizient. *(Kap. VI)*

Joint Venture – Unternehmensstruktur, bei der zwei oder mehr Partner gemeinsam an einer koreanischen Einheit beteiligt sind und sie gemeinsam kontrollieren. Dieses Handbuch behandelt das Joint Venture als strukturell spannungsanfälliges Modell, das sorgfältige vertragliche Vorkehrungen für Pattsituationen, Ausstieg und Nachfolge erfordert. *(Kap. V)*

Jusik Hoesa – Die koreanische Aktiengesellschaft, eine der beiden wichtigsten koreanischen Gesellschaftsformen, typischerweise für größere oder kapitalmarktorientierte Strukturen genutzt. *(Kap. V)*

K

Kartellabsprache (*cartel conduct*) – Verbotene Abstimmung zwischen Wettbewerbern, etwa die Preisfestsetzung, die Aufteilung von Märkten oder Kunden und die Submissionsabsprache. Die KFTC verfolgt sie mit Bußgeldern, zudem kommt eine Strafbarkeit in Betracht. *(Kap. VII)*

Kaution (Immobilien) (*deposit*) – Die ganz oder teilweise als Einmalbetrag geleistete Zahlung, die einen koreanischen Mietvertrag

absichert. Sie ist im Jeonse- und im Wolse-Modell sehr unterschiedlich ausgestaltet. *(Kap. VI)*

KC-Zertifizierung (Korea Certification) (*KC certification*) – Verpflichtendes koreanisches Konformitätszeichen für sicherheitsrelevante Produkte, das für Einfuhr und Verkauf der erfassten Verbrauchsgüter erforderlich ist. *(Kap. III)*

Kim Young-ran Act *siehe Improper Solicitation and Graft Act (Kim Young-ran Act)*

KINTEX, COEX und BEXCO – Die drei führenden Messestandorte Koreas: KINTEX (Korea International Exhibition Center, Goyang), COEX (Convention & Exhibition Center, Seoul) und BEXCO (Busan Exhibition and Convention Center). *(Kap. III)*

KONEX – Koreas Markt für kleinere Unternehmen und Frühphasenunternehmen, den die Korea Exchange neben KOSPI und KOSDAQ betreibt. *(Kap. XI)*

Korea Customs Service – Die koreanische Zollbehörde, zuständig für die Erhebung von Zöllen und einfuhrbezogenen Steuern und für die Durchsetzung der Zoll-Compliance. *(Kap. III)*

Korea Fair Trade Commission (KFTC) – Die koreanische Wettbewerbsbehörde, zuständig für den Vollzug des *Monopoly Regulation and Fair Trade Act* und verwandter Gesetze, unter anderem für Fusionskontrolle, Kartellverfolgung, Missbrauch von Marktbeherrschung und unlautere Geschäftspraktiken. *(Kap. IV, V, VII)*

Körperschaftsteuer (KSt) (*corporate income tax, CIT*) – Koreanische Steuer auf das Welteinkommen inländischer Körperschaften und auf die Einkünfte ausländischer Körperschaften aus koreanischen Quellen, erhoben mit progressiven Sätzen auf den steuerpflichtigen Gewinn. *(Kap. XI)*

KOSDAQ – Koreas Börsensegment für technologieorientierte Unternehmen und Wachstumsunternehmen, das die Korea Exchange neben dem Hauptsegment KOSPI betreibt. *(Kap. XI)*

KOSPI – Das Hauptsegment der Korea Exchange, an dem die größten börsennotierten Unternehmen Koreas gehandelt werden. Die Bezeichnung steht auch für den zugehörigen Leitindex. *(Kap. XI)*

Kronzeugenregelung (Kronzeugenantrag) (*leniency*) – Verfahren des koreanischen Wettbewerbsrechts, nach dem ein Unternehmen, das eine Kartellabsprache anzeigt oder an der Ermittlung der KFTC mitwirkt, eine Befreiung von Bußgeldern und Abhilfemaßnahmen oder deren Ermäßigung sowie ein Absehen von der Strafanzeige erreichen kann. *(Kap. VII)*

Kunde (T&C Act) (*customer*) – Jede Vertragspartei, der vorformulierte Vertragsbedingungen vom Verwender (*business person*) gestellt werden, also von der Partei, die sie vorbereitet und anbietet. Auf eine Verbrauchereigenschaft kommt es nicht an, das Gesetz gilt deshalb auch zwischen Unternehmen. *(Kap. VII)*

L

Labor Relations Commission – Die Stelle, bei der ein Arbeitnehmer neben einer Klage vor den Zivilgerichten innerhalb von drei Monaten Abhilfe gegen eine Kündigung oder eine andere Disziplinarmaßnahme beantragen kann. Sie prüft sowohl die materiellen Voraussetzungen als auch die Einhaltung des Verfahrens. Daneben ist sie für Diskriminierungsbeschwerden zuständig. *(Kap. X)*

Labor Standards Act (LSA) – Das zentrale koreanische Arbeitsgesetz, das zwingende Mindeststandards etwa für Arbeitszeit, Löhne, Urlaub und Kündigung festlegt. *(Kap. X)*

Large company – In der koreanischen Fusionskontrolle eine Gesellschaft, deren Bilanzsumme oder Umsatz im Konzern mindestens KRW 2 Bio. erreicht. Ein Zusammenschluss unter Beteiligung einer *large company* ist vor dem Vollzug bei der KFTC anzumelden und unterliegt einem Vollzugsverbot. *(Kap. VII)*

Letter of Intent – Vorläufiges, in der Regel unverbindliches Dokument, das das gemeinsame Verständnis der Parteien und ihre Absicht festhält, eine Transaktion oder Zusammenarbeit anzustreben. Es dient insbesondere dazu, mündliche Zusagen aus ersten Gesprächen mit einem koreanischen Partner schriftlich zu bestätigen. *(Kap. I)*

Liquidation – Das förmliche Verfahren der Abwicklung und Auflösung einer koreanischen Gesellschaft, einschließlich der Erfüllung ihrer Verpflichtungen gegenüber Steuerbehörden, Gläubigern und Arbeitnehmern vor der Abmeldung. *(Kap. XI)*

M

Market-dominant business entity – Unternehmen, das allein oder zusammen mit anderen Preise, Mengen, Qualität oder sonstige Konditionen auf einem Markt bestimmen kann und nach dem MRFTA einer besonderen Kontrolle und besonderen Beschränkungen unterliegt. *(Kap. VII)*

Measurement Act – Koreanisches Gesetz, das unter anderem die Verwendung der traditionellen Einheit Pyeong in Verträgen und amtlichen Immobiliendokumenten verbietet, obwohl die Einheit im Alltag und im informellen Gebrauch weiterhin üblich ist. *(Kap. VI)*

Mehrwertsteuer (MwSt.) (*value-added tax, VAT*) – Die allgemeine koreanische Verbrauchsteuer auf Lieferungen von Gegenständen und Dienstleistungen. Sie wird zusammen mit der verpflichtenden elektronischen Rechnungsstellung über e-tax invoices verwaltet. *(Kap. XI)*

Messe (*trade fair*) *siehe KINTEX, COEX und BEXCO*

Minimum Wage Commission – Das dreigliedrige Gremium, das jedes Jahr über den gesetzlichen Mindestlohn in Korea berät, den das MOEL anschließend festsetzt und bekannt gibt. *(Kap. X)*

Ministry of Employment and Labor (MOEL) – Das koreanische Ministerium für Arbeitspolitik und Arbeitsverwaltung, zuständig unter anderem für die Aufsicht

über den *Labor Standards Act* und verwandte Gesetze. *(Kap. X)*

Ministry of Intellectual Property (MOIP) – Die koreanische Behörde für geistiges Eigentum (früher Korean Intellectual Property Office, KIPO), zuständig für die Eintragung von Marken, Patenten und Designs nach dem Erstanmelderprinzip. *(Kap. III)*

Missbrauch einer überlegenen Verhandlungsposition (*abuse of a superior bargaining position*) – Nach dem MRFTA verbotenes Verhalten, bei dem ein Unternehmen mit unverhältnismäßiger Verhandlungsmacht einem wirtschaftlich abhängigen Geschäftspartner, etwa einem Distributor, unangemessene Belastungen auferlegt. Es setzt keine Marktbeherrschung voraus. *(Kap. IV, VII)*

Mitverkaufspflicht (*drag-along right*) – Vertraglicher Mechanismus, der Minderheitsgesellschafter verpflichtet, sich zu denselben Bedingungen einem Verkauf der Gesellschaft anzuschließen, sobald ein verkaufswilliger Mehrheitsgesellschafter einen Käufer gefunden hat. *(Kap. V)*

Mitverkaufsrecht (*tag-along right*) – Vertragliches Recht zum Schutz eines Minderheitsgesellschafters, das ihn berechtigt, seine Anteile zu denselben Bedingungen zu verkaufen, wenn der Mehrheitsgesellschafter seine Beteiligung verkauft. *(Kap. V)*

Monopoly Regulation and Fair Trade Act (MRFTA) – Das zentrale koreanische Wettbewerbsgesetz. Es verbietet Kartellabsprachen, den Missbrauch von Marktbeherrschung, bestimmte Zusammenschlüsse und eine Reihe unlauterer Geschäftspraktiken und wird von der KFTC vollzogen. *(Kap. IV, V, VII)*

N

National Health Insurance Service – Träger der verpflichtenden koreanischen National Health Insurance, einer der vier Säulen der Sozialversicherung. *(Kap. X)*

National Pension Service – Träger der verpflichtenden koreanischen National Pension, des staatlichen Rentensystems, in das Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam Beiträge zahlen. *(Kap. X)*

National Tax Service (NTS) – Die koreanische Steuerbehörde, zuständig für die Festsetzung und Erhebung der nationalen Steuern und für die Durchführung von Betriebsprüfungen. *(Kap. XI)*

Normallohn (*ordinary wage*) – Lohnbemessungsgrundlage für Überstunden-, Ruhetags- und bestimmte andere gesetzliche Zuschläge. Er umfasst grundsätzlich die Löhne, die für die normale Arbeitszeit regelmäßig und einheitlich gezahlt werden, im Unterschied zum Durchschnittslohn, der der Abfindung zugrunde liegt. *(Kap. X)*

Notariell beurkundeter Eigenwechsel (*notarized promissory note*) – Eigenwechsel, dessen notarielle Beurkundung den Wechselprozess entbehrlich macht. In Korea dient er als Instrument zur Sicherung und Durchsetzung von Forderungen außerhalb eines vollständigen Zivilprozesses. *(Kap. III)*

O

OECD-Verrechnungspreisleitlinien – Internationale Leitlinien zum Fremdvergleichsgrundsatz, an denen sich die innerstaatlichen koreanischen Verrechnungspreisvorschriften und -methoden orientieren, einschließlich der TNMM. *(Kap. XI)*

Outsourcee *siehe Beauftragung*

P

Personal information – Nach dem PIPA jede Information über eine lebende natürliche Person, die diese Person allein oder in einfacher Kombination mit anderen Informationen identifiziert, pseudonymisierte Informationen eingeschlossen. Der Begriff entspricht weitgehend den personenbezogenen Daten im Sinne der DSGVO. *(Kap. VIII)*

Personal information controller – Die Person oder Stelle, die selbst oder durch einen anderen *personal information* verarbeitet, um zu Geschäftszwecken eine Datei mit *personal information* zu betreiben, und die vorrangig für die Einhaltung des PIPA verantwortlich ist, im Großen und Ganzen vergleichbar mit dem Verantwortlichen nach der DSGVO. *(Kap. VIII)*

Personal Information Protection Act (PIPA) – Das zentrale koreanische Datenschutzgesetz, das Erhebung, Nutzung, Verarbeitung, Speicherung und grenzüberschreitende Übermittlung von *personal information* regelt und von der PIPC vollzogen wird. *(Kap. VIII)*

Personal Information Protection Commission (PIPC) – Die unabhängige koreanische Datenschutzbehörde, zuständig für Auslegung und Vollzug des PIPA, unter anderem durch Verwaltungsgeldstrafen und Abhilfeanordnungen. *(Kap. VIII)*

Privacy impact assessment – Die Folgenabschätzung nach dem PIPA. Sie entspricht der Sache nach der Datenschutz-Folgenabschätzung der DSGVO, ist aber nur für öffentliche Stellen verpflichtend, während für private *personal information controller* eine Bemühenspflicht besteht. Führt ein privater *personal information controller* sie freiwillig durch, kann sie das umsatzbezogene Bußgeld mindern. *(Kap. VIII)*

Privacy officer – Eine nach dem PIPA für jeden *personal information controller* vorgeschriebene Rolle mit der Aufgabe, die Einhaltung des koreanischen Datenschutzrechts zu überwachen. Die Anforderungen des PIPA an Bestellung, Unabhängigkeit und Ausstattung weichen wesentlich von denen der DSGVO an den Datenschutzbeauftragten ab. *(Kap. VIII)*

Privacy policy – Die Datenschutzerklärung, die jeder *personal information controller* nach dem PIPA aufstellen und veröffentlichen muss. Sie muss jede Auslandsübermittlung von *personal information* offenlegen und sollte bei Cloud-Diensten alle beteiligten Länder und die gesamte Kette der Weitervergabe angeben. *(Kap. VIII)*

Probezeit (*probationary period*) – Anfangsphase des Arbeitsverhältnisses, üblicherweise bis zu drei Monate, in der bestimmte Kündigungsschutzvorschriften und Ankündigungspflichten gelockert sind, innerhalb

gesetzlicher Grenzen und unter Beachtung von Dokumentationsanforderungen. *(Kap. X)*

Public Interest Whistleblower Protection Act – Gesetz zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen die in seiner Anlage aufgeführten Gesetze melden, unter anderem durch den Schutz der Identität des Hinweisgebers und ein Verbot benachteiligender Maßnahmen. *(Kap. X)*

Pyeong – Traditionelle koreanische Flächeneinheit von etwa 3,3 Quadratmetern, die bei Immobilien informell noch weit verbreitet ist, obwohl der *Measurement Act* ihre Verwendung in Verträgen und amtlichen Dokumenten offiziell verbietet. *(Kap. VI)*

Q

Quellensteuer (*withholding tax*) – Steuer, die der koreanische Schuldner bei bestimmten Zahlungen an Nichtansässige, etwa Dividenden, Zinsen und Lizenzgebühren, an der Quelle einbehält. Die Sätze ermäßigen sich, wenn ein Doppelbesteuerungsabkommen anwendbar ist. *(Kap. XI)*

R

Registrierungs- und Lizenzsteuer (*registration and license tax*) – Lokale Steuer, die bei der Gründung und bei späteren Kapitalerhöhungen auf das eingezahlte Kapital anfällt und für Gesellschaften, die im Seouler Gebiet zur Eindämmung der Überkonzentration gegründet werden, zu deutlich höheren Sätzen erhoben wird. *(Kap. XI)*

Repräsentanz (*liaison office*) – Die am stärksten beschränkte Form institutioneller Präsenz in Korea. Zulässig sind vorbereitende Tätigkeiten und Hilfstätigkeiten wie Marktforschung und die Verbindung zur DACH-Muttergesellschaft, nicht aber umsatzgenerierende oder vertriebsbezogene Tätigkeiten. *(Kap. V)*

Representative Director – Das koreanische Gesellschaftsorgan, das kraft Gesetzes Vertretungsbefugnis hat und die Gesellschaft verpflichten kann. Eine koreanische GmbH oder Aktiengesellschaft kann einen oder mehrere Representative Directors haben, deren Befugnisse und Weisungsbindung gegenüber einer DACH-Muttergesellschaft eine sorgfältige vertragliche und Governance-Gestaltung erfordern. *(Kap. V)*

Resident registration number – Einmalige Kennnummer, die koreanischen Staatsangehörigen zugewiesen wird und die der PIPA als Kategorie eindeutiger Identifikationsdaten einordnet. Anders als Reisepassnummer, Führerscheinnummer und *alien registration number* darf sie grundsätzlich selbst mit Einwilligung nicht verarbeitet werden. *(Kap. VIII)*

S

SAPA *siehe Serious Accidents Punishment Act (SAPA)*

Sensible Daten (*sensitive information*) – Kategorie von *personal information* nach dem PIPA, etwa zu Gesundheit, politischen Meinungen und Gewerkschaftszugehörigkeit, für die strengere Anforderungen an Einwilligung und Verarbeitung gelten als für gewöhnliche *personal information*. *(Kap. VIII)*

Serious Accidents Punishment Act (SAPA) – Gesetz, das für Unternehmen und ihre verantwortlichen Geschäftsleiter eine strafrechtliche und zivilrechtliche Haftung für schwere Arbeitsunfälle infolge unzureichender Sicherheitsmanagementsysteme begründet. *(Kap. X)*

Severance pay *siehe Abfindung*

Share Deal / Asset Deal – Die beiden grundlegenden Strukturen für den Erwerb eines koreanischen Unternehmens. Beim Share Deal geht das Eigentum an der Zielgesellschaft einschließlich ihrer Steuerattribute und Altlasten unmittelbar über, beim Asset Deal werden bestimmte einzelne Vermögenswerte und Verbindlichkeiten übertragen, mit unterschiedlichen Folgen für Due Diligence, Besteuerung und den Fortbestand der Arbeitsverhältnisse. *(Kap. V, X, XI)*

Shotgun-Klausel (*shotgun clause*) – Vertraglicher Mechanismus zur Auflösung von Pattsituationen, bei dem ein Joint-Venture-Partner anbietet, die Anteile des anderen zu einem genannten Preis zu übernehmen, und der andere Partner frei wählen kann, ob er das Angebot annimmt oder seinerseits die Anteile des anbietenden Partners zu denselben Bedingungen übernimmt. *(Kap. V)*

Standby Letter of Credit – Von einer Bank ausgestellte Zahlungsgarantie zur Absicherung von Forderungen im grenzüberschreitenden Handel, die nur in Anspruch genommen wird, wenn die zugrunde liegende Zahlungspflicht nicht erfüllt wird. *(Kap. III)*

Standortwahl (*choice of location*) – Strategische Entscheidung darüber, wo in Korea ein Büro oder ein Betrieb angesiedelt wird, unter Abwägung von Mietniveau, Infrastruktur, Zugang zu Arbeitskräften und Nähe zu Kunden oder Partnern. *(Kap. VI)*

Statutory Auditor (gamsa) – Internes Organ einer koreanischen Aktiengesellschaft oder GmbH, das im Handelsregister eingetragen ist und die Rechnungslegung und die Geschäftsführung der Gesellschaft prüft. Es ist vom externen Abschlussprüfer einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft zu unterscheiden. *(Kap. V)*

Submissionsabsprache (*bid rigging*) – Nach dem MRFTA verbotene Form der Kartellabsprache, bei der sich Bieter in Ausschreibungen oder Auktionen absprechen, etwa durch vorab vereinbarte Gebotspreise oder eine Gebotsrotation. *(Kap. VII)*

T

T&C Act *siehe Act on the Regulation of Terms and Conditions (T&C Act)*

TULRAA – Der *Trade Union and Labor Relations Adjustment Act*, das koreanische Rahmengesetz für Gewerkschaften, Tarifverhandlungen und das Streikrecht. Er wurde kürzlich durch den sogenannten *Yellow Envelope Act* geändert, um die Rechte der Gewerkschaften und das Tarifverhandlungsrecht zu stärken. *(Kap. X)*

U

Umsatzbezogenes Bußgeld (*penalty surcharge*) – Verwaltungsrechtliche Geldsanktion,

die als Prozentsatz des Umsatzes berechnet wird (nach dem MRFTA des betroffenen Umsatzes, nach dem PIPA des Gesamtumsatzes abzüglich des Umsatzes, der nicht mit dem Verstoß zusammenhängt). Behörden wie die KFTC oder die PIPC verhängen es bei Gesetzesverstößen. Es ist von der Geldstrafe zu unterscheiden. *(Kap. VII, VIII)*

Unangekündigte Vor-Ort-Prüfung (*dawn raid*) – Unangekündigte Ermittlung der KFTC vor Ort. Die KFTC darf dabei Geschäftsräume betreten, Unterlagen prüfen und im Zusammenhang mit einer wettbewerbsrechtlichen Ermittlung Material vorübergehend verwahren. *(Kap. VII)*

Unlautere Geschäftspraktiken (*unfair trade practices*) – Weite Kategorie verbotener Verhaltensweisen nach dem MRFTA, darunter die unangemessene Geschäftsverweigerung, die Diskriminierung von Geschäftspartnern und der Missbrauch einer überlegenen Verhandlungsposition, abzugrenzen von Kartellabsprachen und vom Missbrauch von Marktbeherrschung. *(Kap. VII)*

Unternehmensgeldstrafe (*corporate fine, joint penalty provisions*) – Geldstrafe, die neben dem Handelnden gegen das Unternehmen verhängt wird, wenn dessen Vertreter, Bevollmächtigter oder Beschäftigter bei der Geschäftstätigkeit des Unternehmens eine Straftat begeht. Das Unternehmen entgeht der Geldstrafe, wenn es die gebotene Sorgfalt und Aufsicht über den Handelnden nicht vernachlässigt hat. Dadurch erhält ein dokumentiertes Compliance-Programm unmittelbare strafrechtliche Bedeutung. *(Kap. VII, VIII)*

V

Veräußerungsgewinnsteuer (*capital gains tax*) – Koreanische Steuer auf Gewinne aus der Veräußerung von Vermögenswerten wie Anteilen oder Immobilien. Bei natürlichen Personen ist sie Teil des Einkommensteuerrechts, bei Körperschaften grundsätzlich in die Körperschaftsteuer integriert, mit Sonderregeln für Nichtansässige. *(Kap. XI)*

Verrechnungspreise (*transfer pricing*) – Die Regeln und die Methodik für die Preisgestaltung bei Geschäften zwischen nahestehenden Personen, etwa zwischen einer koreanischen Tochtergesellschaft und ihrer DACH-Muttergesellschaft, damit diese fremdüblichen Bedingungen entsprechen. Sie sind ein wiederkehrender Schwerpunkt von Betriebsprüfungen des National Tax Service. *(Kap. V, XI)*

Vertikale Preisbindung (*resale price maintenance*) – Die verbotene Praxis, einem Abnehmer oder nachgelagerten Händler vorzugeben, Waren zu einem festgelegten Preis weiterzuverkaufen, vorbehaltlich eng begrenzter Rechtfertigungsgründe. *(Kap. VII)*

Verwaltungsgeldstrafe (*administrative fine*) – Verwaltungsrechtliche Geldsanktion, deren Obergrenze für jede Art von Verstoß als fester Betrag festgelegt ist und nicht als Anteil am Umsatz, etwa bei einer unterlassenen Anmeldung eines Zusammenschlusses nach dem MRFTA oder bei der fehlerhaften Bestellung eines *privacy officer* nach dem PIPA.

Sie ist vom umsatzbezogenen Bußgeld und von der Geldstrafe zu unterscheiden. *(Kap. VII, VIII)*

Vier-Säulen-Modell der Sozialversicherung (*four-pillar model of social insurance*) – Die vier verpflichtenden Sozialversicherungen Koreas, nämlich National Pension, National Health Insurance, Beschäftigungsversicherung und Arbeitsunfallversicherung. Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen die Beiträge gemeinsam, mit Ausnahme der Arbeitsunfallversicherung, die der Arbeitgeber allein finanziert. *(Kap. X)*

Vorabverständigungsverfahren (APA) (*Advance Pricing Arrangement*) – Verbindliche Vereinbarung mit dem National Tax Service, die für konzerninterne Geschäfte im Voraus eine fremdübliche Verrechnungspreismethode festlegt. Sie soll das Risiko späterer Verrechnungspreisprüfungen und einer Doppelbesteuerung verringern. *(Kap. XI)*

W

Wegzugsteuer (*exit tax*) – Veräußerungsgewinnsteuer, die in bestimmten Fällen beim Wegzug einer in Korea steuerlich ansässigen Person mit wesentlichen Beteiligungen auf deren nicht realisierte Gewinne erhoben wird. Sie betrifft vor allem international mobile Gesellschafter und Expatriates mit Beteiligungen in Korea. *(Kap. XI)*

Wertpapiertransaktionssteuer (STT) (*securities transaction tax*) – Koreanische Steuer auf die Übertragung von Anteilen. Sie bemisst sich unabhängig von einem Gewinn nach dem Transaktionswert und ist zusätzlich zu einer etwaigen Steuer auf den Gewinn zu zahlen. *(Kap. XI)*

Wettbewerbsverbot (*non-competition clause*) – Vertragliche Beschränkung, die einen ausscheidenden Arbeitnehmer, typischerweise in einer leitenden Position oder einer Position mit Zugang zu sensiblem Wissen, für einen bestimmten Zeitraum daran hindert, mit dem Arbeitgeber in Wettbewerb zu treten. Ihre Durchsetzbarkeit hängt in Korea von ihrer Angemessenheit ab, und eine Entschädigung für den Zeitraum der Beschränkung ist dabei einer der Faktoren. *(Kap. X)*

Wirtschaftskammer Österreich (WKO) – Die gesetzliche Wirtschaftskammer Österreichs. Sie unterhält im Ausland das Netz der AußenwirtschaftsCenter, darunter in Seoul, um österreichische Exporteure und Investoren zu unterstützen. *(Kap. I, III, XII)*

Wolse – Koreanisches Mietmodell, das eine geringere Kaution, typischerweise in Höhe von zehn bis zwölf Monatsmieten, mit laufenden monatlichen Mietzahlungen verbindet. Es ist das vorherrschende Modell für Gewerbemietverträge in Korea. *(Kap. VI)*

Y

Yellow Envelope Act *siehe TULRAA*

Yuhan Chaekim Hoesa – Der modernere und flexiblere der beiden koreanischen GmbH-Typen. Er orientiert sich stärker als die Yuhan Hoesa an angloamerikanischen LLC-Strukturen und bietet mehr Freiheit bei der inneren Organisation. *(Kap. V)*

Yuhan Hoesa *siehe GmbH (Yuhan Hoesa)*

Z

Zusammenschluss (*business combination*) *siehe Anmeldepflicht (Fusionskontrolle)*

Zweigniederlassung (*branch office*) – Unselbständige Form der Marktpräsenz ohne eigene Rechtspersönlichkeit. Die DACH-Muttergesellschaft haftet für die Tätigkeit der Zweigniederlassung in Korea weiterhin unmittelbar und in vollem Umfang, anders als bei einer Tochtergesellschaft. *(Kap. V)*

Jaseng

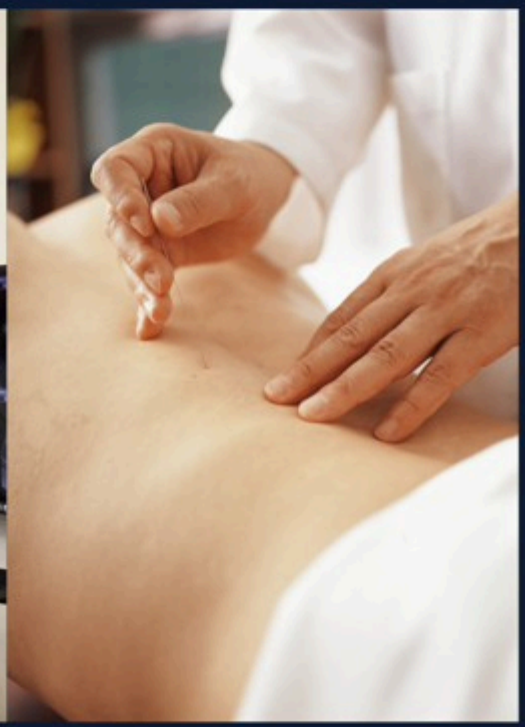
Surgery is not always necessary

The Hospital:

Jaseng Hospital of Korean Medicine

A state-recognized specialized hospital for diseases of the musculoskeletal system.
An integrative East-West treatment philosophy incorporating modern diagnostic tools
(MRI, CT, ultrasound, X-ray, etc.)





The Doctor:

Dr. Raimund Royer

Specialist in Traditional Korean Medicine

Specialty: Diseases of the musculoskeletal system, such as back pain (herniated discs),
and all types of joint problems.
General medicine: Pain management, allergies, gynecological complaints, internal medicine, etc.
E-mail: herbaust@hanmail.net / Mobile: 010-6303-1193

- 536 Gangnam-daero, Gangnam-gu, Seoul (Nonhyeon-dong)
- Exit 3, Nonhyeon Subway Station (Line 7 & Shinbundang Line)
- www.jaseng.net
- Tel: (02) 3218-3223, 3225 (English)
- 09:00–18:00 (Mon–Fri)

JASENG
HOSPITAL OF KOREAN MEDICINE

HEIM DENTAL CLINIC | 하임치과 HEIM DENTAL CLINIC

In Seoul
Auf Deutsch
Bei HEIM.



Mit zahnmedizinischer Erfahrung aus Aachen
behandeln wir Sie mit Sorgfalt und Engagement.

Beratung auf Deutsch

Rechnungsunterlagen auf Deutsch

Dr. Hyun-sik Park
Praxisinhaber

Mo-Do

Weiterbildung in Prothetik u. Promotion, Aachen

Gastprof., Donau-Univ. (Österreich)

Klinischer Fellow, Prothetik Samsung Medical Center

Dr. Heung-bin Lim
Zahnarzt

Fr-So

Leiter der Implantat-Forschungsgruppe ORI (Korea)

Generalsekretär, KDX (Dentalgeräteverband, Korea)

Koreanischer Medizintourismuspreis: Zahnmedizin für internationale Patienten

Implantate · Ästhetischer Zahnersatz · Veneers

Auch Sa + So geöffnet

Anfahrt



Termine & Kontakt

02-596-2080

Ausland: +82-2-596-2080

34, Nonhyeon-ro 98-gil, Gangnam-gu,
Seoul HEIM-Gebäude, 4F
Gegenüber der Chunghyun-Kirche

Mo 13-18 Uhr / Di, Mi, Fr 9-18 Uhr
Do 9-14 Uhr / Sa, So 9-17 Uhr
Pause: Di, Mi, Fr 12:30-14:00 Uhr
Sa, So 12:30-13:30 Uhr
Mo, Do durchgehend

Separater Aufzug links im Parkplatzbereich.

www.dentalheim.kr

NOWAK & PARTNER

Unsere Leistungen – auf einen Blick

Wir bieten maßgeschneiderte Lösungen für die besonderen Hürden und Herausforderungen, denen ausländische Unternehmen in Korea begegnen können. Bei **Nowak & Partner** liefern wir alles, was Sie brauchen, um **Ihren Geschäftsbetrieb und Markteintritt in Korea** zu einem Erfolg zu machen.

Markteintritt	**Projektmanagement**	HR-Services
Schlüsselfertige Unternehmensgründung	Benchmark-Audit	Executive Search
Marktforschung	Interimsmanagement	Teamaufbau
Bürosuche & -einrichtung	Krisenmanagement	HR-Assessment
Freelancer-Hosting	Verhandlungsführung	HR-Beratung
Treuhänderdienste	M&A / Joint Venture	Business-Coaching

Bei weiteren Fragen...

... zu geschäftlichen, technischen oder praktischen Themen



Elias Peterle

Elias Peterle ist Ihr Ansprechpartner für alle Fragen rund um den Geschäftsbetrieb Ihres Unternehmens in Korea – etwa wenn Sie den Markteintritt planen oder vor Ort auf ein unerwartetes Problem stoßen. Er ist Representative Director von Nowak & Partner.

Tel. +82 (0)2 701 4707
info@nowak-partner.com

... zu rechtlichen oder steuerlichen Fragen (unsere empfohlenen Partner)



Jeeseon Choi

Jeeseon Choi ist Ihre Ansprechpartnerin für alle rechtlichen und steuerlichen Fragen in Korea. Sie ist Partnerin und Head of DACH Team bei der Anwaltskanzlei D&A LLC.

Tel. +82 (0)2 3016 9595
jeeseon.choi@draju.com



Anton Schröder

Anton Schröder ist Mitglied des DACH Teams der Anwaltskanzlei D&A LLC und Ihr deutschsprachiger Ansprechpartner. Er ist ein deutscher, kein koreanischer, Rechtsanwalt mit Sitz in Seoul.

Tel. +82 (0)2 3016 9594
schroeder@draju.com

NOWAK & PARTNER

Die Welt hat sich verändert, und Korea ebenfalls.

In nur wenigen Jahrzehnten wandelte sich Korea von einer kriegszerstörten Volkswirtschaft zu einer globalen Technologie- und Exportmacht in den Bereichen Halbleiter, Automobilindustrie, Batterien und Digitalisierung sowie bei Kulturexporten wie K-Pop und K-Drama. Dennoch bleibt Korea ein Land der Widersprüche: hypermodern und doch tief hierarchisch, innovationsgetrieben und doch noch immer von seinen traditionellen Mischkonzernen geprägt. Seit der letzten Auflage im Jahr 2019 haben sich diese Spannungen noch verschärft. Die Pandemie, die Rivalität zwischen den USA und China, die Zölle der Trump-Ära, sich verschiebende globale Lieferketten und die KI-Revolution haben die koreanische Wirtschaft umgestaltet und dabei sowohl ihre Stärken als auch ihre Schwachstellen offengelegt: demografischer Wandel, hohe Verschuldung der privaten Haushalte und wachsender Wettbewerbsdruck aus China. Politische Polarisierung und abrupte regulatorische Kurswechsel haben gezeigt, dass selbst Korea nicht frei von politischen Risiken ist.

Für ausländische Investoren reicht es nicht mehr aus, Korea lediglich als attraktiven Markt zu betrachten. Dieses Buch liefert, was Statistiken allein nicht leisten können: ein praktisches Verständnis dafür, wie Wirtschaft, Politik und Kultur in Korea ineinandergreifen, und **was es wirklich braucht, um dort erfolgreich zu sein.**



© Joachim Nowak