



# Arbeiten in Japan

Information zur Sozialversicherung

*Zur Druckversion*

Ein beruflich bedingter Aufenthalt in Japan bringt naturgemäß eine Reihe von Veränderungen mit sich. Häufig ergeben sich dabei auch Fragen zum Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht.

Auf den folgenden Seiten informieren wir Sie darüber, ob während einer vorübergehenden Beschäftigung in Japan die deutschen oder japanischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit anzuwenden sind. Soweit die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften von einem Antrag des Arbeitnehmers und seines Arbeitgebers abhängig ist, erläutern wir das Antragsverfahren. Daneben werden Stellen genannt, die Fragen zur praktischen Anwendung der deutschen bzw. der japanischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit beantworten.

Bitte beachten Sie, dass es sich bei den unterstrichenen Begriffen um Links zu weiterführenden Informationen handelt, die der Druckfassung nicht beiliegen. Zudem möchten wir Sie darauf hinweisen, dass im Folgenden mit Rechtsvorschriften stets die Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gemeint sind.

### Allgemeines

Prinzipiell entscheidet jeder Staat in eigener Zuständigkeit darüber, ob und unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitnehmer im Bereich der sozialen Sicherheit geschützt ist und in welcher Höhe Beiträge zu entrichten sind. Bei einer grenzüberschreitenden Beschäftigung kann dies daher dazu führen, dass Sie in Japan und in Deutschland Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen.

Um dies zumindest in einigen Bereichen der sozialen Sicherheit zu vermeiden, gelten im Verhältnis zu Japan spezielle Zuständigkeitsregeln. Das Sozialver-

sicherungsabkommen gilt für alle Arbeitnehmer, die sich im Hoheitsgebiet Deutschlands oder Japans gewöhnlich aufhalten oder dort gewöhnlich beschäftigt sind, ungeachtet ihrer Nationalität. Ferner erstreckt sich der persönliche Geltungsbereich auf Flüchtlinge und Staatenlose, die sich gewöhnlich innerhalb eines Vertragsstaates aufhalten.

Der sachliche Geltungsbereich des Abkommens erstreckt sich in Bezug auf Deutschland auf die

- gesetzliche Rentenversicherung
- hüttenknappschaftliche Zusatzversicherung
- Alterssicherung der Landwirte.

Unterliegt ein in Japan beschäftigter Arbeitnehmer weiterhin den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, so finden auch die deutschen Rechtsvorschriften über Arbeitslosenversicherung Anwendung.

Hinsichtlich der Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung existiert kein staatenübergreifendes einheitliches Koordinierungsrecht. Insoweit ist unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Regelung (§ 4 Sozialgesetzbuch Viertes Buch - SGB IV) zu prüfen, ob eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung vorliegt und - unabhängig von einer Versicherungspflicht in Japan - Versicherungs- und Beitragspflicht in Deutschland besteht. Die folgenden Ausführungen beziehen sich allerdings ausschließlich auf die Regelungen des Abkommens und gelten daher nicht für die Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung.

**Handlungsempfehlung für den Arbeitgeber:**

Bitte wenden Sie sich an die Stelle, die für die Ausstellung der „Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften über Rentenversicherung auf einen in Japan beschäftigten Arbeitnehmer/Selbstständigen“ (J/D 101) zuständig ist (siehe Abschnitt „Vordruck J/D 101“) Sie entscheidet darüber, ob eine Entsendung vorliegt.

**Grundsätze**

Entscheidend dafür, ob für einen Arbeitnehmer die japanischen oder die deutschen Rechtsvorschriften gelten, ist der Ort, an dem die Arbeit tatsächlich ausgeübt wird. Dieser Grundsatz gilt unabhängig davon, in welchem Staat der Arbeitnehmer wohnt. Auch der Firmensitz des Arbeitgebers ist nicht von Bedeutung.

**Beispiel 1**

Martin Müller arbeitet als Angestellter in Osaka. Da Herr Müller seine Beschäftigung ausschließlich in Japan ausübt, gelten für ihn die japanischen Rechtsvorschriften. Dies wäre auch dann der Fall, wenn Herr Müller (weiterhin) in Deutschland wohnen oder sich der Firmensitz seines Arbeitgebers in Deutschland befinden würde.

Die Anwendung der japanischen Rechtsvorschriften ist allerdings nicht gleichzusetzen mit einem tatsächlich bestehenden Versicherungsschutz in Japan. Ob und gegebenenfalls in welchen Bereichen der Arbeitnehmer dort versichert ist, richtet sich ausschließlich nach japanischem Recht. Informationen darüber, welche Stellen neben den zuständigen Versicherungsträgern in Japan Auskünfte über das japanische Sozialrecht geben können, haben wir im Abschnitt „Ergänzende Informationen“ für Sie zusammengestellt.

**Entsendung**

Eine besondere Regelung gilt für einen Arbeitnehmer, der im Rahmen seines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses vorübergehend nach Japan entsandt wird, um dort im Auftrag und für Rechnung seines Arbeitgebers eine Arbeit auszuführen. Für ihn gelten während der ersten 60 Kalendermo-

nate weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

**Beispiel 2**

Nicole Schneider ist Architektin und arbeitet in Potsdam bei einem dort ansässigen Ingenieurbüro. Dieses Unternehmen setzt Frau Schneider zur Betreuung eines Projektes für voraussichtlich 48 Monate in Japan ein.

Beim vorübergehenden Einsatz von Frau Schneider in Japan sind alle zuvor genannten Voraussetzungen einer Entsendung erfüllt. Daher gelten für sie weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften.

Für eine abschließende Beurteilung, ob eine Entsendung vorliegt, sind die tatsächlichen und rechtlichen Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses während des Einsatzes in Japan maßgebend. Da das deutsch-japanische Sozialversicherungsabkommen hierzu keine weiteren Erläuterungen enthält, ist unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Regelung (§ 4 Sozialgesetzbuch Viertes Buch - SGB IV) zu beurteilen, ob eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung vorliegt und somit weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten.

**Verlängerung der Entsendung**

Verlängert sich die ursprünglich für maximal 60 Kalendermonate geplante Entsendung, gelten für den Arbeitnehmer vom Beginn des 61. Kalendermonats an grundsätzlich die japanischen Rechtsvorschriften. Dies gilt auch dann, wenn bereits zu Beginn der Entsendung feststeht, dass der Zeitraum von 60 Kalendermonaten überschritten wird.

## Handlungsempfehlung für den Arbeitgeber

Ob für die ersten 60 Kalendermonate der Entsendung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, entscheidet die für die Ausstellung der „Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften über Rentenversicherung auf einen in Japan beschäftigten Arbeitnehmer/Selbstständigen“ (J/D 101) zuständige Stelle (siehe [Abschnitt „Vordruck J/D 101“](#)). Bei einem Entsendezeitraum von mehr als 60 Kalendermonaten, wenden Sie sich bitte an den GKV-Spitzenverband, DVKA.

### Beispiel 3

Das von Nicole Schneider betreute Bauprojekt (vgl. [Beispiel 2](#)) konnte aus unvorhersehbaren Gründen nicht wie geplant fertig gestellt werden. Ihr Einsatz in Japan wird daher um 24 Monate verlängert.

Soweit die Voraussetzungen einer Entsendung weiterhin erfüllt sind, gelten für Frau Schneider bis zum Ablauf des 60. Kalendermonats weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Vom 61. Kalendermonat der Entsendung an gelten für sie grundsätzlich die japanischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

Übersteigt die Dauer der Entsendung insgesamt 60 Kalendermonate, ist die weitere Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften davon abhängig, ob eine so genannte Ausnahmereinbarung geschlossen wurde. Weitere Einzelheiten hierzu sowie zum Antragsverfahren enthält der [Abschnitt „Ausnahmereinbarungen“](#).

#### **Ausnahmereinbarungen**

Gelten nach den zuvor genannten Regelungen die japanischen Rechtsvorschriften, kann im Einzelfall auf der Basis einer Ausnahmereinbarung geregelt werden, dass für den Arbeitnehmer anstelle der japanischen die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Wird eine solche Vereinbarung geschlossen, gilt sie stets einheitlich für alle Bereiche der sozialen Sicherheit, für die vom sachlichen Geltungsbereich der Abkommen erfassten Versicherungsbranche (siehe [Abschnitt „Allgemeines“](#)).

Für den Abschluss einer Ausnahmereinbarung ist auf deutscher Seite der GKV-Spitzenverband, DVKA

und auf japanischer Seite die japanische Anstalt für Krankenversicherung ([International Relations Group, Operation Planning Department Japan Pension Service, 3-5-24 Takaido-nishi, Suginami-ku, TOKYO 168-8505, JAPAN](#)) zuständig. Es sind in jedem Einzelfall beide Stellen beteiligt.

Soweit weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten sollen, ist der entsprechende gemeinsame Antrag von Arbeitnehmer und Arbeitgeber an den GKV-Spitzenverband, DVKA zu richten.

Grundvoraussetzung für den Abschluss einer Ausnahmereinbarung ist das individuell zu begründende Interesse des Arbeitnehmers daran, dass für ihn weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten sollen.

### Beispiel 4

Für Frau Nicole Schneider (vgl. [Beispiel 3](#)) haben für die ersten 60 Kalendermonate der Entsendung in Japan weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gegolten. Da die Entsendung um letztmalig weitere 12 Monate verlängert werden soll, ist Frau Schneider daran interessiert, dass für sie auch für die weitere Dauer der Entsendung nach Japan die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Sie begründet dies damit, dass sie bisher ausschließlich Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt und insbesondere ihre ergänzende private Altersvorsorge an den zu erwartenden Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung orientiert hat. Ferner geht sie davon aus, dass sie nach Abschluss des Projekts nicht mehr in Japan arbeiten wird. Aus diesem Grund beantragt sie gemeinsam mit ihrem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber beim GKV-Spitzenverband, DVKA,

## Handlungsempfehlung für den Arbeitgeber:

Eine Ausnahmereinbarung sollte möglichst vier Monate vor Aufnahme der Beschäftigung in Japan bzw. vor Ablauf der ersten 60 Kalendermonate der Entsendung beantragt werden, damit bereits zu Beginn des Antragszeitraums für alle Beteiligten Rechtssicherheit hinsichtlich der anzuwendenden Rechtsvorschriften besteht.

dass für sie auf der Grundlage einer Ausnahmereinbarung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Rentenversicherung sowie der Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung) gelten.

Treffen der GKV-Spitzenverband, DVKA und die japanische Anstalt für Krankenversicherung ([International Relations Group](#), Operation Planning Department, Japan Pension Service, 3-5-24 Takaido-nishi, Sugiami-ku, TOKYO 168-8505, JAPAN) eine Ausnahmereinbarung für Frau Schneider, gelten für sie für die Dauer ihres über 60 Kalendermonate andauernden Einsatzes in Japan weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Rentenversicherung sowie der Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung).

Bei einer Ausnahmereinbarung handelt es sich um eine Ermessensentscheidung der für deren Abschluss zuständigen Stellen. Bei der Entscheidung wird insbesondere die weitere arbeitsrechtliche Bindung des Arbeitnehmers an seinen in Deutschland ansässigen Arbeitgeber berücksichtigt. Eine solche arbeitsrechtliche Bindung liegt zweifelsfrei vor, wenn das bisherige Arbeitsverhältnis unverändert fortbesteht oder lediglich um zusätzliche Regelungen für die Zeit des Einsatzes in Japan ergänzt wird. Aber auch ein ruhendes Arbeitsverhältnis („Rumpfarbeitsverhältnis“) kann eine ausreichende arbeitsrechtliche Bindung darstellen, wenn beispielsweise weiterhin Berichtspflichten gegenüber dem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber bestehen, die betriebliche Altersversorgung bei diesem Arbeitgeber während des Auslandseinsatzes fortgeführt wird und das bisherige Arbeitsverhältnis bei der Rückkehr des Arbeitnehmers nach Deutschland in vollem Umfang wieder auflebt.

Ferner wird auch für eine Ausnahmereinbarung stets eine konkrete zeitliche Befristung des Einsatzes in Japan gefordert. Ist ein Einsatz von mehr als fünf Jahren geplant, wird eine solche Vereinbarung erfahrungsgemäß nicht geschlossen. Wird ein zunächst für weniger als fünf Jahre geplanter Einsatz in Japan verlängert, ist eine Verlängerung der Ausnahmereinbarung aus deutscher Sicht für maximal drei weitere Jahre denkbar, wenn besondere Umstände des Einzelfalls, die vom Antragsteller detailliert darzulegen sind, dies rechtfertigen.

### Beispiel 5

Thomas Weihe ist bei einem Kreditinstitut in Frankfurt am Main beschäftigt. Er soll für die Dauer von drei Jahren bei deren rechtlich selbständiger Tochtergesellschaft in Tokyo eingesetzt werden. Für diese Zeit wird sein Arbeitsvertrag mit dem Kreditinstitut in Frankfurt auf der Basis eines so genannten Stammhausbindungsvertrages ruhend gestellt. Für die Dauer der Beschäftigung in Japan erhält er einen lokalen Arbeitsvertrag mit der dortigen Tochtergesellschaft.

Für Herrn Weihe gelten während der dreijährigen Beschäftigung in Japan grundsätzlich die japanischen Rechtsvorschriften, da er die Beschäftigung dort ausübt und eine Entsendung im Sinne des Sozialversicherungsabkommens nicht vorliegt (siehe [Abschnitt „Entsendung“](#)).

Herr Weihe ist daran interessiert, dass für ihn während seines Einsatzes in Japan weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, da er bisher ausschließlich Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt und insbesondere seine ergänzende private Altersvorsorge an den zu erwartenden

Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung orientiert hat. Aus diesem Grund beantragt er gemeinsam mit seinem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber beim GKV-Spitzenverband, DVKA, dass für ihn auf der Grundlage einer Ausnahmereinbarung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Renten- und Arbeitslosenversicherung gelten.

Treffen der GKV-Spitzenverband, DVKA und die japanische Anstalt für Krankenversicherung ([International Relations Group](#), Operation Planning Department, Japan Pension Service, 3-5-24 Takaido-nishi, Suginami-ku, TOKYO 168-8505, JAPAN) eine Ausnahmereinbarung für Herrn Weihe, gelten für ihn für die Dauer seines dreijährigen Einsatzes bei der Tochtergesellschaft in Tokyo weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Renten- und Arbeitslosenversicherung.

### Antragsverfahren

Sie können zur Beschleunigung des Verfahrens beitragen, indem Sie

- den vollständig ausgefüllten [Antrag](#) und
- die vollständig ausgefüllte [Erklärung des Arbeitnehmers](#)

an folgende Anschrift senden:

GKV-Spitzenverband  
DVKA  
Postfach 20 04 64  
53134 Bonn.

Können Sie den Antrag ausnahmsweise erst nach Aufnahme der Beschäftigung bzw. Beginn des Verlängerungszeitraums stellen, geben Sie bitte den Grund für die Verspätung an. Ferner bitten wir Sie, uns in diesem Fall auch mitzuteilen, ob weiterhin ausschließlich Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt wurden.

### Sonderregelungen für weitere Personenkreise

Das deutsch-japanische Abkommen über Soziale Sicherheit enthält für folgende Personenkreise Sonderregelungen:

- Beschäftigte auf Seeschiffen
- Personen, die nicht Arbeitnehmer sind (z.B. Selbstständige).

Über Einzelheiten informieren wir Sie gerne auf Anfrage.

### Vordruck J/D 101

Arbeitnehmer, die in Japan arbeiten und für die die deutschen Rechtsvorschriften gelten, erhalten auf Antrag eine „Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften über Rentenversicherung auf einen in Japan beschäftigten Arbeitnehmer/Selbstständigen“ (Vordruck J/D 101).

Der jeweilige Vordruck dient gegenüber den japanischen und deutschen zuständigen Stellen als Nachweis darüber, dass für den Arbeitnehmer ausschließlich die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten. Daher ist es sehr wichtig, dass der dort bescheinigte Sachverhalt den tatsächlichen Verhältnissen entspricht. Aus diesem Grund sollte die Stelle, die den Vordruck J/D 101 auszustellen hat, stets

wahrheitsgemäß und umfassend über die tatsächlichen Verhältnisse und Änderungen umgehend informiert werden.

Den Vordruck stellt in Deutschland aus:

- die gesetzliche Krankenkasse, an die die Beiträge zur Rentenversicherung abgeführt werden

anderenfalls

- die Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin, sofern keine Beiträge zur Rentenversicherung zu zahlen sind.

### Krankenversicherungsschutz

Arbeitnehmer, die vorübergehend in Japan beschäftigt und weiterhin in Deutschland gesetzlich krankenversichert sind, erhalten, wenn sie während dieser Beschäftigung erkranken, unter anderem die im Kapitel „Leistungen der Krankenversicherung“ im Sozialgesetzbuch – Fünftes Buch (SGB V) vorgesehenen Leistungen von ihrem Arbeitgeber (vgl. § 17 SGB V).

Dies gilt auch für die mitversicherten Familienangehörigen, die den Arbeitnehmer begleiten oder besuchen. Die Krankenkasse erstattet in diesen Fällen dem Arbeitgeber die entstandenen Kosten bis zu der Höhe, in der sie ihr in Deutschland entstanden wären.

Weitere Informationen – auch darüber, was bei einer Arbeitsunfähigkeit zu beachten ist – erhalten Sie bei der zuständigen Krankenkasse.

### Ergänzende Informationen

Weitere Auskünfte zur Sozialversicherung in Japan erhalten Sie unter anderem bei der:

- International Relations Group  
Operation Planning Department  
Japan Pension Service  
3-5-24 Takaido-nishi  
Suginami-ku  
TOKYO 168-8505  
JAPAN.

Daneben stellt das

- Bundesverwaltungsamt  
Informationsstelle für Auswanderer  
und Auslandstätige  
50728 Köln

allgemeine Informationen für Beschäftigten im Ausland zur Verfügung.

Außerdem empfehlen wir Ihnen dringend, sich bei speziellen versicherungs- oder leistungsrechtlichen Fragen – wie z. B. der Anrechnung von Versicherungszeiten, der Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung oder der Inanspruchnahme von Leistungen – vom jeweils zuständigen Versicherungsträger in Deutschland bzw. in Japan individuell beraten zu lassen.

## Impressum

### **GKV-Spitzenverband**

Deutsche Verbindungsstelle  
Krankenversicherung - Ausland (DVKA)  
Pennefeldsweg 12 c  
53177 Bonn  
Tel: +49 228 9530-0  
Fax: +49 228 9530-600  
E-Mail: [post@dvka.de](mailto:post@dvka.de)  
Internet: [www.dvka.de](http://www.dvka.de)

Stand: 02/2011

Die Informationen dieses Merkblattes wurden sorgfältig recherchiert. Ansprüche können hieraus jedoch nicht hergeleitet werden, da z.B. nach der Herausgabe Änderungen eingetreten sein können.

Bildnachweis Baustellenszene: [www.fotolia.com/Surrender](http://www.fotolia.com/Surrender)  
Bildnachweis Miyajima Torii: [www.fotolia.com/Arnaud NEKLOTH](http://www.fotolia.com/Arnaud NEKLOTH)  
Bildnachweis Vertragsbesprechung: [www.goodshot.com](http://www.goodshot.com)

***Zur Druckversion***