



Arbeiten in Japan

Information zur Sozialversicherung

Stand: 01.07.2020

Hinweis

Unterstrichene Texte sind Verweise zu weiterführenden Informationen.

Die Anträge und die zugehörige Erklärung des Arbeitnehmers finden Sie auch unter

https://www.dvka.de/de/arbeitgeber_arbeitnehmer/antraege_finden/antraege_finden.html.

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.

Wir möchten Sie darauf hinweisen, dass im Folgenden mit Rechtsvorschriften stets die Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gemeint sind. Beachten Sie bitte zudem, dass sich der folgende Abschnitt „Allgemeines“ auf sämtliche Personenkreise bezieht, die in diesem Merkblatt genannt werden.

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 Sozialversicherungsabkommen 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 Gel-

tungsbereich 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.

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.

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.

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 Kalendermonate 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 handelt es sich um eine Entsendung, die den Zeitraum von 48 Kalendermonaten nicht überschreitet. Daher gelten für sie für den gesamten Entsendezeitraum 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.

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 Ausnahmevereinbarung geschlossen wurde. Weitere Einzelheiten hierzu sowie zum Antragsverfahren enthält der [Abschnitt „Ausnahmevereinbarungen“](#).

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.

Ausnahmevereinbarungen

Gelten nach den zuvor genannten Regelungen die japanischen Rechtsvorschriften, kann im Einzelfall auf der Basis einer Ausnahmevereinbarung 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 Versicherungszweige (siehe [Abschnitt „Allgemeines“](#)).

Für den Abschluss einer Ausnahmevereinbarung ist auf deutscher Seite der GKV-Spitzenverband, DVKA und auf japanischer Seite die japanische Anstalt für Krankenversicherung ([Investigation Group, Pension Records 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 Ausnahmevereinbarung 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 ergän-

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

[Treffen der GKV-Spitzenverband, DVKA und die japanische Anstalt für Krankenversicherung \(\[Investigation Group, Pension Records Planning Department, Japan Pension Service, 3-5-24 Takaido-nishi, Suginami-ku, TOKYO 168-8505, JAPAN\]\(#\)\) eine Ausnahmevereinbarung 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 Ausnahmevereinbarung 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 („Rumpf-arbeitsverhältnis“) 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

Handlungsempfehlung für den Arbeitgeber

Eine Ausnahmevereinbarung 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.

Rückkehr des Arbeitnehmers nach Deutschland in vollem Umfang wieder auflebt.

Ferner wird grundsätzlich eine konkrete zeitliche Befristung des Einsatzes in Japan von maximal fünf Jahren gefordert. Allerdings kann aus deutscher Sicht anschließend eine Verlängerung von maximal drei Jahren in Betracht kommen, 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 selbstständiger 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 Ausnahmevereinbarung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Renten- und Arbeitslosenversicherung gelten.

Treffen der GKV-Spitzenverband, DVKA und die japanische Anstalt für Krankenversicherung ([Investigation Group](#), Pension Records Planning Department, Japan Pension Service, 3-5-24 Takaido-nishi, Suginami-ku, TOKYO 168-8505, JAPAN) eine Ausnahmevereinbarung 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 oder Ablauf der ersten 48 Kalendermonate der Entsendung nach Japan stellen, geben Sie bitte den Grund für die Verspätung an. Ferner bitten wir Sie uns in diesem Fall auch mitzuteilen, ob weiterhin ausschließlich Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt wurden.

Sonderregelung für weitere Personenkreise

Das Abkommen enthält für folgende Personenkreise Sonderregelungen hinsichtlich des anzuwendenden Recht:

- 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.

Kranken- und Unfallversicherungsschutz

Arbeitnehmer, die vorübergehend in Japan beschäftigt sind 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.

Gelten für Sie während der vorübergehenden Beschäftigung in Japan weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften und erleiden Sie in dieser Zeit einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit, wenden Sie sich bitte unverzüglich an den zuständigen deutschen Unfallversicherungsträger (z. B. Berufsgenossenschaft). Weitere Informationen erhalten Sie unter folgender Adresse:

Ergänzende Informationen

Weitere Auskünfte erhalten Sie unter anderem bei den folgenden Stellen:

- Bundesverwaltungsamt
Informationsstelle für Auswanderer
und Auslandstätige
50728 Köln
- Investigation Group
Pension Records Planning Department
Japan Pension Service
3-5-24 Takaido-nishi
Suginami-ku
TOKYO 168-8505
JAPAN.

Außerdem empfehlen wir Ihnen dringend, sich bei speziellen versicherungs- oder leistungsrechtlichen Fragen – wie z. B. der Anrechnung von Versicherungszeiten 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
Internet: www.dvka.de

Stand: Juli 2020

Die Informationen dieses Merkblattes wurden sorgfältig recherchiert. Ansprüche können hieraus jedoch nicht hergeleitet werden.

Bildnachweis Baustellenszene: www.fotolia.com/Surrender
Bildnachweis Miyajima Torii: www.fotolia.com/Arnaud NEKLOTH
Bildnachweis Vertragsbesprechung: www.goodshot.com