

## Das deutsch-japanische Sozialversicherungsabkommen

*Peter Rodatz\**

### I. VORBEMERKUNGEN

Das Sozialversicherungsabkommen zwischen Deutschland und Japan ist das erste derartige Abkommen für Japan und war dementsprechend schwierig und zeitaufwendig zu verhandeln. Es bezeichnet sich als Abkommen über die Soziale Sicherheit – das ist sicherlich zu weitgehend, weil nur die Rentenversicherung in beiden Ländern behandelt wird. Immerhin ist das ein wichtiger Aspekt der sozialen Sicherheit.

Für Deutschland ist das Abkommen eines von vielen Abkommen; vom Know-how der deutschen Verhandlungsführer hat das Abkommen profitiert. Die japanische Seite wird nun auf gefestigter Grundlage Verträge auch mit anderen Ländern schließen können. Dazu würden in erster Linie die Vereinigten Staaten gehören. Wegen der sehr viel stärkeren Verschränkung der japanischen und der amerikanischen Volkswirtschaften hätte ein solcher Vertrag eine sehr viel größere wirtschaftliche Bedeutung. Nächster Vertragspartner scheint jedoch ein anderes europäisches Land zu sein. Der Umstand, daß der Vertrag mit den Deutschen Priorität hatte, hängt überwiegend damit zusammen, daß die Sozialversicherungssysteme beider Länder sehr starke Ähnlichkeiten aufweisen, und zwar deshalb, weil Japan die deutschen Regelungen im Grundsatz übernommen hat.

Die nachfolgenden Bemerkungen sind aus der Sicht von Deutschen geschrieben worden, die in Japan tätig sind. Für Japaner, die in Deutschland tätig sind, werden sich, auch wenn die Grundtatbestände gleich sind, möglicherweise andere Auswirkungen ergeben. Diese werden hier nicht behandelt. Die Ausführungen gliedern sich in drei Teile, die die Beiträge (II.), die Leistungen (III.) und einige zusätzliche, insbesondere steuerliche, Aspekte (IV. und V.) betreffen.

Das Abkommen betrifft, wie schon erwähnt, nur die Rentenversicherung. Aus der Sicht vieler Deutscher in Japan ist das ein Nachteil, weil die Krankenversicherungspflicht weiter besteht und die wenigen ausländischen Ärzte nur Privatpatienten behandeln; die Beiträge zur Krankenpflichtversicherung führen dann also nicht zu entsprechenden Gegenleistungen. Zu vermerken ist insofern nur, daß das Gesundheitswesen in Japan zwar mit gewissen Eigenheiten verbunden ist, sonst aber auf dem letzten Stand der Wissenschaft steht; von daher läßt sich also gegen eine Krankenversicherungspflicht kein Argument vorbringen. Der Grund für den Ausschluß der Kranken-

---

\* Der folgende Beitrag ist eine veränderte und ergänzte Fassung eines Beitrages, der zuerst in IStR 1998, 739 erschienen ist.

versicherung vom Abkommen liegt eher daran, daß sich die verschiedenen Abteilungen im japanischen Ministerium nicht zu einem einheitlichen Vorgehen haben verständigen können. Das ist insofern verwunderlich, als ansonsten Renten- und Krankenversicherung aneinander gekoppelt sind.

Von dem Abkommen, das 1999 in Kraft treten soll, sollen 3.000 Deutsche in Japan und 20.000 Japaner in Deutschland betroffen sein. Diese Zahlen beziehen sich auf die Staatsangehörigen, die jeweils im anderen Land gemeldet sind. Es sind aber nicht alle und jedenfalls nicht alle direkt betroffen. Zur letzteren Kategorie gehören die nicht berufstätigen Ehepartner und die Kinder sowie die nicht wenigen Personen, die ständig im jeweils anderen Land wohnen, keine Beziehungen unter sozialversicherungsrechtlichen Aspekten zum jeweiligen Heimatland haben und faktisch und rechtlich den Staatsangehörigen des Gastlandes gleichgestellt sind – das gilt zum Beispiel für Professoren mit Daueranstellung, Missionare, Selbständige ohne deutsche Basis etc. Die Zahl der Betroffenen reduziert sich daher nicht unerheblich; das soll aber kein Einwand gegen die Bedeutung des Abkommens sein.

Das Abkommen regelt Nebenfragen nicht; das berührt insbesondere die steuerlichen und arbeitsrechtlichen Konsequenzen. Dazu wird am Schluß dieses Beitrages Stellung genommen.

## II. BEITRÄGE

Das Abkommen will eine Doppelbelastung vermeiden helfen. Erreicht wird das einmal durch eine Befreiung von der Versicherungspflicht und zum zweiten dadurch, daß es nicht mehr darauf ankommen soll, in welchem Land Beiträge geleistet werden, wenn nur insgesamt die Wartezeiten von 25 Jahren erreicht werden. Daß die zweite Erwägung eine etwas theoretische Betrachtungsweise ist, ist bei der Behandlung der Leistungen zu erörtern.

Die Doppelbelastung sollte nicht gleichgesetzt werden mit einer Doppelversicherungspflicht. Eine solche hat es auch bisher nicht gegeben. Dabei ist davon auszugehen, daß in dem Land, in dem eine Tätigkeit ausgeübt wird, wie schon bisher eine Versicherungspflicht besteht. Davon gibt es eine wirtschaftlich nicht sonderlich bedeutende Ausnahme, die für Japaner in Deutschland von größerer Bedeutung zu sein scheint als für Deutsche in Japan.

Die Ausnahme bezieht sich auf Personen, die zwar im Gastland auf Zeit arbeiten, aber für einen Arbeitgeber im Heimatland tätig sind, von diesem bezahlt werden und seinen Weisungen unterliegen. In Deutschland wird dieser Personenkreis von der Ausstrahlung des § 4 des IV Sozialgesetzbuches umfaßt; die betroffenen Personen bleiben in Deutschland versicherungspflichtig. In Japan hat das japanische Außenministerium in einer Verbalnote vom 8. April 1981 bestätigt, daß eben für diesen Personenkreis eine japanische Versicherungspflicht nicht besteht. Die beiden Regelungen sind also kongruent. Neu ist im Abkommen, daß trotz Ausstrahlung und deshalb bestehender

automatischer Befreiung nach Ablauf von 60 Monaten eine weitere Befreiung nur noch auf Antrag möglich ist, die dann nur befristet gewährt wird.

Für alle anderen ist von Anfang an eine Befreiung nur auf Antrag möglich. Voraussetzung ist, daß eine Versicherung im Heimatland nach den Bestimmungen über die Sozialversicherungspflicht besteht. Diese Formulierung bedeutet übrigens nicht, daß eine Sozialversicherungspflicht bestehen muß – das wird in einem Nebenabkommen ausdrücklich klargestellt. Wird sie aber – freiwillig – weitergeführt, wird sie aber nach den Bestimmungen der Pflichtversicherung geführt. Das hat zur Voraussetzung, daß im Heimatland ein Rumpfarbeitsverhältnis besteht. Nur dann ist in Deutschland die Fortführung des Versicherungsverhältnisses nach den Bestimmungen für die Pflichtversicherung möglich (was unter anderem Auswirkungen hat auf Leistungen, die nur gewährt werden, wenn zuvor eine Pflichtversicherung jedenfalls für gewisse Zeit bestand). Die Fortführung der Versicherung als Pflichtversicherung erleichtert dem Versicherungsträger auch den Zugriff auf die Beiträge, weil der Arbeitgeber im Rahmen eines Pflichtversicherungsverhältnisses nur ein in Deutschland ansässiges Unternehmen sein kann. Der Antrag muß gemeinsam von Arbeitgeber und -nehmer gestellt werden. Arbeitnehmer für die Zwecke der Sozialversicherung ist übrigens auch ein Mitglied des Vorstandes einer japanischen Aktiengesellschaft – der Befreiungsantrag müßte also von dem Präsidenten für sich als an sich Versicherungspflichtiger und als Vertreter des Arbeitgebers gestellt werden.

Die Bestimmung, daß ein gemeinsamer Antrag zu stellen ist, bewirkt, daß der Arbeitgeber sich nicht ohne Zustimmung des Arbeitnehmers der Zahlung des Arbeitgeberbeitrages entziehen kann. Aber auch der Arbeitnehmer kann nicht allein einen solchen Antrag stellen. Das bedeutet, daß die Parteien sich bei Abschluß eines Arbeitsvertrages auch über die sozialversicherungsrechtlichen Folgen einigen sollten.

Die Vorschrift über die Befreiung ist eine Kann-Vorschrift. Das bedeutet sicherlich nicht, daß die Befreiung willkürlich verweigert werden kann.

Die Befreiung kann nicht dazu führen, daß eine Rentenversicherung überhaupt vermieden werden kann. Im übrigen müssen alle relevanten Aspekte geprüft und die zuständigen Stellen des anderen Landes befragt werden. In Deutschland sind solche Anfragen Routine – wie sich das Verfahren in Japan entwickeln wird, bleibt abzuwarten. Einen eventuellen Befreiungsanspruch vor einem japanischen Gericht durchzusetzen, wird man niemandem empfehlen können, weil das Verfahren – insbesondere wegen der Neuartigkeit der Fallgestaltung – mit einiger Wahrscheinlichkeit sehr lange dauern wird und engagierte Anwälte kaum zur Verfügung stehen werden.

Anders als in Vorentwürfen ist im Abkommen selbst nicht vorgesehen, daß die Befreiung zeitlich befristet ist. Das ergibt sich nur aus den Verwaltungsvorschriften und der Verwaltungsübung. Das ist nicht sachgerecht. Die Erfahrung zeigt, daß Entsendungen nach Japan relativ häufig für längere Zeiten erfolgen; dabei ergeben sich die Entsendezeiten meist erst im Laufe des Aufenthaltes. Das hängt damit zusammen, daß sich häufig erst im Laufe der Zeit herausstellt, ob sich die Geschäfte so entwickeln, daß

es sich lohnt, einen Mitarbeiter nach Japan zu entsenden, und ob der Entsandte sich in der fremden Umgebung zurechtfindet. Mitarbeiter, die lernen und Kontakte gewinnen, läßt man gern auf längere Zeit in Japan, weil es dort in besonderem Maße auf die Beständigkeit der Beziehungen ankommt. So etwas läßt sich aber nicht im voraus planen.

Die zeitliche Begrenzung der Befreiung führt dazu, daß in Deutschland die Rentenversicherung nach Ende der Befreiung nur noch als freiwillige Versicherung (in der Regel jedoch nach den Vorschriften über die Pflichtversicherung) fortgeführt werden kann und insofern der alte Zustand vor Inkrafttreten des Sozialversicherungsabkommens wieder hergestellt wird. Neu ist, daß die nach Beendigung der Befreiung entstehende japanische Rentenversicherungspflicht auch als Pflichtversicherung für die deutschen Regelungen gilt. Japanische Pflichtversicherungszeiten sind also den deutschen Pflichtversicherungszeiten dann gleichgestellt.

### III. LEISTUNGEN

Das Ziel des Abkommens, eine Doppelbelastung zu vermeiden, wird einmal durch die geschilderte Befreiungsmöglichkeit erreicht, zum anderen dadurch, daß Zahlungen an Sozialversicherungsträger nicht mehr „verloren“ sind, sondern jedenfalls zur Zahlung einer Teilrente führen. Damit soll erreicht werden, daß nicht Einzahlungen bei zwei Sozialversicherungssystemen zu erfolgen haben. Solche Teilrenten werden gezahlt, wenn zwar die für jedes Land vorgeschriebenen Wartefristen nicht erfüllt sind, in beiden Ländern aber insgesamt 25 Jahre eingezahlt worden sind.

Bei der Zusammenrechnung werden jedoch Doppelversicherungszeiten, also Zeiten, in denen gleichzeitig in beiden Systemen Zahlungen geleistet worden sind, nur einmal gerechnet. Bei einer Versicherungszeit von 18 Jahren in Deutschland und 14 Jahren in Japan, von denen fünf Jahre Zeiten einer Doppelversicherung waren, werden also insgesamt 27 Beitragsjahre dazu führen, daß ein Rentenanspruch in beiden Ländern entstanden ist.

Die Renten werden dann getrennt nach den Vorschriften der beiden Länder errechnet und ausgezahlt – es wird also auch in Zukunft keine vereinheitlichte Rente geben. Doppelversicherungszeiten werden für die Errechnung der Höhe der Rente nach den jeweiligen Vorschriften der Zahlungsländer voll berücksichtigt – die Nichtberücksichtigung gilt also nur für die Feststellung, ob die Wartezeiten als erfüllt gelten. Werden die jeweiligen Wartezeiten nicht erreicht, wird eine Rente gewährt, die dann aber eine Teilrente sein wird. Diese Teilrente ist, weil die Einzahlungszeiten kürzer als für die Zahlung von Vollrenten sind, niedriger als die Vollrente.

Ob die beiden Renten, die gegebenenfalls in beiden Fällen Teilrenten sind, sich der Höhe nach von nur einer (Voll-)Rente unterscheiden, wird von Fall zu Fall zu errechnen sein; die Wahrscheinlichkeit spricht dafür, daß bei Doppelversicherungszeiten beide Renten zusammengerechnet höher als nur eine Rente sein werden.

Zur Entlastung der ausländischen Beitragszahler sieht das japanische Gesetz in einer seit 1995 geltenden Neuregelung vor, daß Beiträge in allerdings auf drei Jahresbeiträge begrenzter Höhe zurückgezahlt werden können, sobald der Versicherungspflichtige das Land verlassen hat. Diese Regelung gilt nur für die Arbeitnehmerbeiträge – der Arbeitgeberanteil bleibt also verloren. Die Rückzahlung führt auch dazu, daß fingiert wird, daß eine Versicherung nicht bestanden hat; sie kann also auch nicht zu einer Teilrente in Übereinstimmung mit dem hier behandelten Abkommen führen. Bei hohen Einzahlungen beträgt die Rückzahlung zur Zeit etwa Yen 1,5 Millionen; wie hoch eine Teilrente sein wird, die gegebenenfalls erst in 20 oder 30 Jahren gezahlt werden wird, läßt sich jetzt noch nicht angeben. Es kann also vorteilhaft sein, die Rückzahlung in Anspruch zu nehmen und damit auf eine japanische Teilrente zu verzichten.

Das Abkommen sieht vor, daß Leistungen ab Inkrafttreten des Abkommens auch für Beiträge in der Vergangenheit gewährt werden. Einzahlungen in der Vergangenheit führen also auch dann, wenn zum Beispiel die japanischen Wartezeiten nicht erreicht worden sind, zumindest zu einer japanischen Teilrente. Das Abkommen sieht vor, daß solche Renten ab dem Tag des Inkrafttretens des Abkommens gezahlt werden, wenn der Antrag innerhalb eines Jahres gestellt worden ist. Ist das nicht geschehen, erfolgt die Zahlung erst mit Wirkung vom Tag der Antragstellung.

Ob die Zahlungen in den vergangenen Jahren, die allgemein als „verloren“ angesehen worden sind, noch nachweisbar sind, wenn der früher Versicherungspflichtige und dessen Arbeitgeber – wie üblich – keine Unterlagen mehr haben, ist noch ungeklärt. In mindestens einem Fall hat auch die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte die Auffassung vertreten, daß für Einzahlungen in Japan Leistungen nicht gewährt werden. Das ist nur insofern richtig, als nicht aus dem deutschen System geleistet wird, aber der Antrag auf Zahlungen aus Japan kann in Deutschland gestellt werden.

Anträge können für beide Versicherungssysteme nämlich einheitlich im jeweiligen Wohnsitzstaat gestellt werden. Das scheint bei anderen Sozialversicherungsabkommen in Deutschland gut zu funktionieren; in Japan wird man wohl damit rechnen müssen, daß es zu Eingewöhnungsschwierigkeiten kommt.

#### IV. ORT DER VERSICHERUNGSFÜHRUNG

In Zukunft werden die Parteien eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses prüfen müssen, wo die Versicherung geführt werden soll.

Es sollten dabei Überlegungen angestellt werden, die in erster Linie zwei Punkte betreffen: Eine japanische Teilrente wird in japanischer Währung ausgezahlt, wobei die Transferierbarkeit anders als bisher gewährleistet ist. Aber, wie jeder weiß, gibt es keine festen Wechselkurse – davon ist der Yen besonders betroffen. Man wird auch überlegen müssen, ob das jetzige relativ hohe Niveau der japanischen Renten beibehalten werden kann. Die in Japan kommende wesentlich stärkere Überalterung der Bevölkerung wird zu Reduzierungen führen; der hoch überschuldete japanische Staatshaushalt

halt wird einen Ausgleich nicht in voller Höhe bieten können, zumal wenn die enormen Verpflichtungen der halbstaatlichen und der Gebiets-Körperschaften hinzugerechnet werden. Unter den jetzigen Gesichtspunkten wird eine deutsche Rente jedenfalls dann, wenn sie zur Altersversorgung in Deutschland genutzt werden soll, vorzuziehen sein.

Das schon erwähnte relativ hohe Niveau der japanischen Renten ergibt sich übrigens nur zum Teil aus dem günstigen Wechselkurs. Früher hatte man angenommen, und so wird es noch jetzt fälschlich berichtet, daß die japanischen Renten von minderer Art und Güte sind. Dieses Niveau, das bei gleichen Voraussetzungen (Beitragshöhe und -zeit) unter nur teilweiser Berücksichtigung des jetzigen Wechselkurses zu höheren japanischen Renten als deutschen führt, beruht auf den Leistungen der letzten 30 Jahre, ist also relativ neu, was die Falschmeldungen aber nur zum Teil erklärt.

Wenn diese Überlegungen dennoch dazu führen, die in erster Linie deutsche Sozialversicherung fortzuführen und eine Befreiung in Japan zu beantragen, muß auch darüber nachgedacht werden, wie die Zahlungen an die deutsche Sozialversicherung, die primär von deutschen Rumpfarbeitgebern zu leisten sind, auf die japanischen Zweitarbeitgeber, bei dem die Arbeit tatsächlich geleistet wird, abgewälzt werden können. Dieser ist ja nicht von Abkommens wegen verpflichtet, den Arbeitgeberanteil zur deutschen Sozialversicherung zu zahlen – die Befreiung ist also auch eine Entlastung des japanischen Zweitarbeitgebers.

Zahlt ein deutscher Arbeitgeber trotz Tätigkeit des Mitarbeiters in Japan Arbeitgeberanteile an die deutsche Sozialversicherung, so wird dieser aber prüfen müssen, ob er damit sein Unternehmen belasten darf, ohne gegen betriebswirtschaftliche oder steuerliche Regeln zu verstoßen. Gegebenenfalls wird er deshalb die Erstattung von dem Unternehmen fordern müssen, bei dem der Mitarbeiter tatsächlich tätig ist. Dafür wird er eine Vereinbarung mit dem an sich von der Zahlung des Pflichtversicherungsbeitrages befreiten Zweitarbeitgeber benötigen.

## V. STEUERLICHES

Das Abkommen regelt steuerliche Fragen nicht. Das wird damit zusammenhängen, daß die Koordinierung der federführenden Sozialministerien mit den für Steuern zuständigen Finanzministerien schier unmöglich erschien und vermutlich die ohnehin schon lange Verhandlungszeit (etwa 20 Jahre) vielleicht verdoppelt hätte. Deshalb mußte außer Acht gelassen werden, daß etwaige ungünstige steuerliche Folgen Regelungen im sozialversicherungsrechtlichen Bereich konterkarieren können.

Deutsche, die in Japan wohnen und dort tätig sind, sind mit ihrem ganzen Einkommen für ihre Tätigkeit in Japan auch in Japan steuerpflichtig. Sie werden dann auch sozialversicherungspflichtig, falls sie nicht befreit werden. Wird an die japanische Sozialversicherung gezahlt, hat der Arbeitnehmer in Japan in Höhe seines Beitragsanteils einen Freibetrag. Der Arbeitgeberanteil ist steuerfrei.

Wurden bisher Beiträge sowohl zur deutschen als auch zur japanischen Sozialversicherung gezahlt, gab es für die Leistungen zur deutschen Sozialversicherung keinen Freibetrag – die Beiträge mußten also aus dem versteuerten Einkommen gezahlt werden. Der japanische Fiskus war überdies der Auffassung, daß die Arbeitgeberbeiträge zur deutschen Sozialversicherung in Japan steuerpflichtiger Einkommensbestandteil sind.

Ob das auch in Zukunft dann gilt, wenn eine Freistellung von japanischer Sozialversicherung vorliegt, ist gegenwärtig noch unklar. Der Umstand, daß die bei Freistellung in Japan in Deutschland fortzuführende Sozialversicherung auch für das japanische Sozialversicherungsrecht als Pflichtversicherung gilt, scheint nicht notwendigerweise dazu zu führen, daß die Beiträge in Deutschland wie Beiträge in Japan behandelt werden. Anders als nach deutschem Recht werden nur Arbeitgeberpflichtbeiträge in Japan von der Besteuerung freigestellt – so jedenfalls die gegenwärtige Gesetzeslage, die aber interpretationsfähig zu sein scheint. Ein Vorschlag des japanischen Finanzministeriums, daß die deutschen Beiträge bei deutschen Steuerzahlungen auf anderes Einkommen als Arbeitseinkommen berücksichtigt werden könnten, beachtet nicht, daß nicht alle deutschen Arbeitnehmer in Japan Einkommen in Deutschland haben, das in Deutschland steuerpflichtig ist.

Die Gewährung eines Freibetrages in Japan für Zahlungen in Deutschland wäre technisch mit einigen Schwierigkeiten verbunden, weil die Zahlungen in Deutschland höher als in Japan sind und insofern die zu gewährenden Freibeträge höher wären als für Freibeträge für japanische Zahlungen. Es bleibt außerdem das Problem des schwankenden Wechselkurses. Wenn dieser zu berücksichtigen ist, würde der Freibetrag sich ständig ändern – eine Belastung für das japanische System, in dem mit Hilfe von Computern Vorgänge möglichst einheitlich behandelt werden sollen.

Für die japanischen Arbeitgeber sollten sich keine steuerlichen Probleme ergeben. Zahlungen an das japanische Sozialversicherungssystem sind ohnehin Kosten; eine Verpflichtung zur Zahlung an deutsche Sozialversicherungsträger besteht in keinem Fall. Wird vertraglich vereinbart, daß der japanische Zweitarbeitgeber dem Rumpfarbeitgeber dessen Aufwendungen für die deutsche Sozialversicherung ersetzt, so sind diese Leistungen Kosten auch nach japanischem Steuerrecht. Das kann nur dann zweifelhaft sein, wenn der japanische Zweitarbeitgeber neben eigenen Pflichtbeiträgen an den japanischen Sozialversicherungsträger dem deutschen Rumpfarbeitgeber Aufwendungen für eine freiwillige zweite Weiterversicherung in Deutschland ersetzt.

Das für die Durchführung des Abkommens erforderliche Verwaltungsabkommen ist inzwischen ausgehandelt und (zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Beitrages) unterschriftsreif. Es wird unter anderem vorsehen, welche deutschen Institutionen (Ortskrankenkasse als Außenstelle der BfA) für die praktische Durchführung zuständig ist. Dort werden dann auch die zweisprachigen Formulare zur Verfügung stehen.