



## Ausländische Fachkräfte willkommen

*Durch eine Reihe verschiedener Visa-Programme erleichtert Japan Ausländern den Zugang zum Arbeitsmarkt. Deutsche Expats sollten das Sozialversicherungs- sowie das Doppelbesteuerungsabkommen zwischen den Ländern beachten.*

VON ANNE-KATRIN SCHWANITZ :: Japan hat ähnlich wie Deutschland mit einem eklatanten Personalmangel zu kämpfen. So kommen derzeit auf 161 offene Stellen nur 100 Jobsuchende – und das, obwohl sich die Zahl der Erwerbskräfte in den vergangenen Jahren um 1,3 Millionen erhöht hat. Derweil nahm die Zahl ausländischer Arbeitnehmer zwischen 2017 und 2018 um 18% auf 1,5 Millionen Personen zu. Den Fachkräftemangel bekommen auch deutsche und andere ausländische in Japan ansässige Unternehmen zu spüren. Wer einheimisches Personal rekrutieren will, muss deutlich gestiegene Erwartungen erfüllen und sich attraktiver denn je präsentieren.

Japans Regierung hat aber einige Maßnahmen ergriffen, um die angespannte Lage auf dem Personalmarkt zu verbessern. So hat Tokyo zum 1. April 2019 ein Gesetz erlassen, das die Arbeitsbedingungen verbessern soll, beispielsweise durch eine Kappung der maximal zulässigen Wochenarbeitsstunden auf 45 pro Woche und durch eine Erhöhung der gesetzlichen Urlaubstage. Dasselbe Gesetz bringt auch gewisse Erleichterungen im Aufenthaltsrecht mit sich. Insbesondere wird es ausländischen Arbeitskräften in bestimmten Berufen – etwa in der Krankenpflege und der Agrarwirtschaft („blue collar worker“) – ermöglicht, eine permanente Aufenthaltsgenehmigung zu bekommen. Für höherqualifizierte Expats, die ebenfalls hochwillkommen sind in Japan, existieren verschiedene Visa, die einen beruflichen Aufenthalt vereinfachen.

### Arbeitsmarktzugang für Ausländer vereinfacht

Bereits 2015 hat das Land die Gesellschaftsgründung für ausländische Firmen vereinfacht. So ist seitdem kein „representative director“ (eine Art Geschäftsführer) mit Wohnsitz in Japan mehr notwendig. Dies hatte in der Vergangenheit hohe Personalkosten verursacht und den zeitlichen Aufwand bei der Gesellschaftsgründung erhöht.

Im Rahmen des Visa-Waiver-Programms können Firmen für bis zu 180 Tage Mitarbeiter visafrei für Montagetätigkeiten entsenden. Voraussetzung dafür ist, dass kein unmittelbarer Arbeitsvertrag zwischen dem Monteur und der japanischen Firma besteht und diese auch sonst keine Zahlungen an die Montagearbeitskraft vornimmt. Dann reicht es, bei der Einreise den entsprechenden Aufenthaltzweck anzugeben.

Visa für längere und höher qualifizierte Aufenthalte von Arbeitnehmern gibt es in verschiedenen Kategorien, zum Beispiel Visa für Investoren, Manager, Berater und Ingenieure sowie für Spezialisten im Bereich humanitäre und internationale Dienstleistungen. Auch Intracompany-Transfer-Visa können erteilt werden, die den weitgehend unkomplizierten Austausch von Fachkräften zwischen einer Mutter- und Tochtergesellschaft im Ausland ermöglichen. Die damit verbundene Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung wird für eine Dauer von einem oder drei Jahren gestattet. Allerdings wird das Arbeitsvisum grundsätzlich erst nach einer positiv

*Japans Nationales Gesundheitssystem ist für jeden obligatorisch. Aber Achtung: Deutsche sollten zusätzlich eine Auslandsversicherung abschließen, die den Eigenanteil an den Gesundheitskosten übernimmt.*

bescheinigten Eignungsbestätigung („certificate of eligibility“) ausgestellt. Diese muss vom entsendenden Arbeitgeber beantragt werden. Ebenfalls wichtig: Expats, die sich länger als 90 Tage in Japan aufhalten, müssen sich bei der örtlichen Kommunalverwaltung registrieren lassen.

### Sozialversicherungsabkommen vorhanden

Zwischen Deutschland und Japan besteht ein Sozialversicherungsabkommen, das allerdings nur die Zweige der Arbeitslosen- und Rentenversicherung umfasst. Das bedeutet: Ein Verbleib in der deutschen Arbeitslosen- und Rentenversicherung ist grundsätzlich möglich, allerdings nur, wenn ein Mitarbeiter die entsendenden Voraussetzungen erfüllt. Laut Artikel 4 des Abkommens besteht der Grundsatz, dass ausländische Arbeitnehmer in Sachen Sozialversicherungsschutz genauso behandelt werden wie inländische. Das bedeutet aber auch, dass sie in Japan unter den gleichen Bedingungen eine Sozialversicherungspflicht auslösen und entsprechende Beiträge zahlen müssen. Auf Grundlage des Abkommens kann jedoch neben eines möglichen Verbleibs in der deutschen Renten- und Arbeitslosenversicherung auch in diesen Zweigen eine Befreiung von einer Sozialversicherungspflicht und einer damit verbundenen Beitragszahlung in Japan erreicht werden. In den nicht vom Abkommen erfassten Zweigen unterliegen die entsandten Mitarbeiter hingegen einer Sozialversicherungspflicht. Für Arbeitgeber liegen die zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge derzeit bei rund 14% – es ist allerdings davon auszugehen, dass diese steigen werden. Die Beiträge für die Rentenversicherung werden jährlich um 0,354 Prozentpunkte angepasst. Anpassungen gibt es auch bei der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung.

Beim Krankenversicherungssystem gibt es im Vergleich zum deutschen signifikante Unterschiede: Beispielsweise existiert in Japan keine Trennung zwischen privaten und gesetzlichen Anbietern. Grundsätzlich hat jeder japanische Bürger und auch Ausländer, der seit mindestens einem Jahr in Japan lebt, Anspruch auf das Nationale Gesundheitssystem (NHI, japanisch: *kokumin kenko hoken*) – eine Art Bürgerversicherung. Diese ist wiederum in drei wesentliche Sektoren unterteilt: Die gesetzliche Krankenversicherung für Angestellte und Arbeitnehmer von kleinen und mittelständischen Unternehmen mit rund 35 Millionen Versicherten, eine nationale Krankenversicherung (*kokubo*) für Angestellte von Großunternehmen, Beamte, Selbstständige, Landwirte sowie Rentner und atypisch Beschäftigte mit etwa 39 Millionen Versicherten sowie ein medizinisches Versorgungssystem für Personen ab einem Alter von 75 Jahren (rund 14 Millionen Versicherte). Es gibt rund 3.000 Krankenkassen, denen die Japaner zugeordnet werden, da es keine Wahl-

möglichkeit gibt. Die Zuordnung richtet sich in erster Linie nach dem Beschäftigungsverhältnis und in zweiter Linie nach dem Wohnort.

Aufgrund dieser Einteilung kennt Japan auch keinen Wettbewerb um Mitglieder zwischen den einzelnen Kassen- und Versorgungssystemen. Ohnehin gilt Konkurrenzstreben im Gesundheitswesen in Japan als unsozial. Allerdings leisten, ähnlich wie auch in Deutschland, die Betriebskrankenkassen ein großes Engagement bei der Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz – insbesondere, um die Zahl der stark steigenden psychischen Erkrankungen einzudämmen.

### Obligatorische Krankenversicherung

Die Mitgliedschaft im NHI ist für alle Menschen – auch für Ausländer, die länger als ein Jahr in Japan leben – verpflichtend. Wichtig: Das sogenannte Familienoberhaupt ist dafür verantwortlich, dass alle Familienmitglieder bei der örtlichen Behörde beim NHI registriert werden und auch ihre Beiträge pünktlich zahlen. Jedes Mitglied bekommt seine eigene Versichertenkarte. Bei Zahlungsverzug drohen hohe Strafen beziehungsweise der Rauswurf aus dem Gesundheitssystem. Nach jedem Umzug oder Statuswechsel (zum Beispiel Arbeitgeberwechsel, Geburt eines Kindes oder Arbeitslosigkeit) muss eine neue Gesundheitskarte beantragt werden.

Eine weitere Besonderheit: Patienten müssen grundsätzlich einen Teil der Arzt- und Krankenhauskosten selbst zahlen. So sind dies bei Angestellten 30%, bei Kindern 20%, bei Versicherten im Alter von 70 bis 74 Jahren ebenfalls 20% und bei Personen ab 75 Jahren 10%. Expats und ausländische Privatpersonen sollten deshalb eine private Auslands- oder Restkostenversicherung abschließen, die für den Eigenanteil der Gesundheitskosten aufkommt.

Zwischen Japan und Deutschland gibt es ein 2016 in Kraft getretenes Doppelbesteuerungsabkommen (DBA). Dieses bezieht sich sowohl auf Firmen als auch auf Arbeitnehmer. Entsandte, die sich über längere Zeiträume sowohl in Japan als auch in Deutschland aufhalten und beispielsweise in beiden Staaten eine Wohnung gemietet oder Wohneigentum haben oder ihren Beruf in Japan und Deutschland ausüben, stehen regelmäßig vor der Frage, wo sie steuerlich ansässig sind. Die nationalen Steuergesetze nehmen unter Umständen an, dass ein Steuerpflichtiger sowohl in dem einen als auch dem anderen Staat ansässig ist. Das DBA legt fest, dass für in Japan angestellte Deutsche keine Einkommenssteuerpflicht besteht, wenn sie sich nicht länger als 183 Tage pro Kalenderjahr in Japan aufhalten, sie im Auftrag eines deutschen Unternehmens im Ausland tätig und in diesem Zusammenhang bezahlt werden und ihre Vergütung nicht im Zusammenhang mit einer Betriebsstätte in Japan steht. Sobald die Vergütung von einer im Ausland bestehenden Tochtergesellschaft oder Betriebsstätte getragen wird – sie muss nicht zwangsläufig ausgezahlt werden; eine Weiterbelastung der Gehaltskosten genügt –, findet die 183-Tage-Regelung keine Anwendung mehr. Das wird sehr häufig verkannt. :::