

# BIPO TIMES

January 2023 Vol. 65

www.biposervice.com

## 德国劳动法和雇佣条例解读

Understanding Germany's Labour Laws and Employment Regulations

### 概述

德国是欧洲最大的经济体，名义国内生产总值（GDP）在全球排名第四。德国有四个关键行业；服务业、制造业、建筑业和农业。服务业占全国GDP的69.8%，其次是制造业，占23.5%，建筑业和农业分别占5.9%和0.9%。

### 德国最值得投资的十大行业

1. 机械
2. 汽车
3. 航空
4. 化学
5. 医疗
6. 消费
7. 能源
8. 环境
9. 电子产品
10. 信息和通信技术

### 国家基本概况



首都

柏林



人口

83,130,000



货币

欧元 (EUR, €)  
(1欧元≈7.4151人民币)



人均GDP

USD 50,801.79 (截至 2021年)

# 一. 雇佣合同

## 书面形式合同

在德国, 雇佣新雇员的最初阶段并不一定要有书面形式的雇佣合同。但是, 雇主必须在雇员开始工作的第一个月内提供一份关于雇佣关系的摘要以作说明。

其中应该包括以下细节:

- 雇主和雇员的个人信息;
- 工资或时薪;
- 聘用正式开始的时间;
- 适用的休假权利和通知期限;
- 职位描述, 包括职责、工作地点和工作时间;
- 任何涉及相关集体协议的内容。

\*虽然法律中没有具体规定, 但为了避免未来可能存在的争议, 雇佣合同最好用德语起草。

## 固定/无固定期限合同

- 通常情况下, 雇佣合同是无限期的;
- 如签订固定期限合同, 将在合同期限结束时自动终止, 无需书面通知;
- 固定期限雇佣关系需要符合成文法中列出的客观理由条件(例如: 临时增加工作量, 产假期间的替代雇员等);
- 如果没有相应的客观理由存在, 固定期限合同最长为2年, 前提是雇员之前没有与同一雇主签订合同;
- 如果双方在合同期满后继续保持雇佣关系, 则该合同被认为是无限期的。

## 试用期

- 雇主和雇员可以双方商定相应的试用期期限, 但不得超过法律规定的6个月;
- 试用期内的解雇通知期限为2周, 除非双方事先另有约定;
- 无论双方事先是否约定了试用期, 《解雇保护法》不适用于雇佣的前6个月。

## 通知期限

- 根据法律规定, 终止雇佣关系需提前通知, 正式雇员的通知期限为4周至7个月不等, 其取决于雇员在企业中的工作年限, 工作年限越长, 通知期限也将相应延长。通知日期一般为每月15日或月底。

## 工作时间限制

- 普通全职雇员平均每周工作35-40小时不等, 但也有可能每周工作48小时;
- 法定最长工作时间为周一至周六每天8小时。除非符合特殊情况, 法律明确允许, 否则一般禁止在星期日和公共假期工作;
- 所有每天工作6至9小时的雇员都应有30分钟的休息时间, 轮班岗位的两班之间至少应间隔11个小时。

## 社交媒体和数据隐私

- 雇主有权决定是否允许雇员在工作时间内或以外使用公司的互联网、电话或电子邮件系统处理私人事务;
- 如果雇员违反禁止私人使用工作设备的规定, 雇主有权发出警告, 甚至终止雇佣合同;
- 强烈建议禁止私自使用雇员的公司电子邮件地址, 因为监控和访问他们的账户可能被算作是一种刑事犯罪。

# 二. 休假类型

年假	<ul style="list-style-type: none"><li>• 雇员如每周工作6天, 则年假2天/月, 至少有24天假期, 如每周工作5天, 则年假1.67天/月;</li><li>• 大多数雇员每年平均休假30天。</li></ul>
----	--

病假	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 雇员只有在入职工作4周后才可享有6周(42天)的病假,并且雇主至少支付其6周的全额工资。</li> </ul>
产假	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 14周带薪休假(产前6周和产后8周);</li> <li>• 18周带薪休假(产前6周和产后12周,符合出现早产、剖腹产、多胞胎,或者孩子出生时有残疾等情况)。</li> </ul>
陪产假	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 在德国,没有法定的陪产假。</li> </ul>
育儿假	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 成为父母的雇员有权享受3年的无薪休假。这部分假期可以由父母一方独自享有,也可以双方共同休假;</li> <li>• 同时可以申请育儿津贴,该国家津贴每月最多可提供1,800欧元的资助。</li> </ul>
护理假	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 雇员可以选择短期或长期的无薪护理假,以照顾他们的亲人;</li> <li>• 短期护理假:最长为10天,在此期间,不需要缴纳社会保险费,但雇员的社会保险会得到维持;</li> <li>• 长期护理假:假期最长达6个月,雇员必须至少提前10个工作日通知雇主。在雇员少于15人的公司,雇主有权拒绝其休假。</li> </ul>
紧急事假	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 雇员可以在一年内抽出3-5天时间处理紧急家庭事务,同时领取正常工资,其具体细节应写在雇佣合同中予以说明。</li> </ul>
丧假	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 雇员通常有2天的时间用于哀悼和为近亲服丧,其具体细节应写在雇佣合同中予以说明。</li> </ul>
工伤假	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 工伤由法定意外事故保险承保,属于国家社会保障的一部分,并根据其收入水平和风险评估进行缴费。在受伤的前六个星期,休假是有补贴的。</li> </ul>

## 三. 雇佣合同终止

### 终止的理由

- 根据德国法律,雇佣关系可以通过双方协商同意、定期合同期满或双方中的一方发出通知而终止;
- 法律对那些通常面临较大解雇风险的雇员提供特别保护,如残疾或怀孕的雇员以及工会成员等。这种情况下,在发出合同终止通知之前,需要得到相关政府机构的许可。

### 正常解雇要求

- 必须以书面形式通知;
- 必须遵守法定通知期限,其取决于雇员在企业中的工作年限,工作年限越长,通知期限也越长;
- 如果企业内有工会,必须在解雇前通知他们。

### 离职协议

- 由于德国对解雇的保护标准很高,所以雇主和雇员之间通过离职协议来终止雇佣关系的情况并不少见;
- 当双方(在法庭内或法庭外)同意解决合同终止纠纷,或当法院裁定离职有效,雇主或雇员都不再继续维持雇佣关系时,需要支付遣散费。

### 举报行为

- 在德国,一般法律并无涉及举报的相应条款。不过在某些商业部门,存在特殊的法律规定,例如在金融服务部门;
- 一般来说,雇员有义务举报公司内部任何形式的不当行为;
- 举报者没有任何特别的保护以防止其被解雇。相反,他们受到一定规则的约束,这类案件将取决于举报是否“得当”(即在公开或让官方机构介入之前,雇员应先在内部报告该不当行为)。

- 在德国,至少有5名雇员的公司可以选举出一个工会,并且该选举需要完全由雇员决定;
- 工会代表负责确保雇员的利益,例如:
  - a. 法律和集体协议得到遵守;
  - b. 在招聘和晋升过程中,没有人因为性别、年龄、出身等原因而受到歧视;
  - c. 雇员关于改善工作场所意见的落实。
- 工会的运营是自愿的,也就是说,成员不因其活动而获得额外报酬。然而,这些活动通常是在正常工作时间内进行的。因此,雇主必须允许工会成员在一定的时间内离开工作岗位以履行其必要的工会职责;
- 雇主需要独自承担工会维持的费用。

## 四. 工资支付

### 工资支付和截止日期

- 工资单的主要目的是以书面形式记录雇员的工资待遇。这可以作为雇员工资收入水平的证明,并向其展示工资的各个组成部分;
- 雇员每月至少获得一份工资;
- 发放工资时,雇主必须出具工资单;
- 雇主有义务在每月最后5个工作日之前报告提取的社会保险费用,并在当月最后3个工作日之前支付;
- 雇主预先提取的所得税必须在下个月的10号之前报告和支付(例如,2022年10月税款的最晚支付日期为2022年11月10日)。

### 实物福利

- 实物福利主要是对雇员的“非现金”福利,不包括工资的银行转账;
- 一些主要的实物福利包括:
  - a. 每月价值不超过44欧元的礼物(例如:代金券),这些对雇主和雇员来说都是免税的;
  - b. 每年最高可达1,080欧元的折扣津贴。雇员可以向雇主申请免费或打折的商品或服务(例如:雇员获得在零售店购买商品的折扣补贴);
  - c. 每个雇员每年有110欧元的公司活动津贴,适用于参加相关活动(只适用于所有雇员都能参加的活动);
  - d. 儿童护理、继续教育、搬家费用、差旅费用报销或雇主提供的低息贷款。

### 工资计算方法

- 工资计算可以按实际日历天数或以30天为标准单位进行。例如,一个雇员从2022年10月10日开始工作,他的工资是每月5,000欧元,那么他在10月的应得工资为:

**计算方式1** (以30天为标准):  $5,000 \text{ 欧元} / 30 \text{ 天} = 166.67 \text{ 欧元/天} * 22 \text{ 天 (10月10日~10月31日)} = 3,666.74 \text{ 欧元}$

**计算方式2** (按实际日历天数:31天):  $5,000 \text{ 欧元} / 31 \text{ 天} = 161.29 \text{ 欧元/天} * 22 \text{ 天 (10月10日~10月31日)} = 3,548.38 \text{ 欧元}$

\*以上两种计算方式均可行,具体使用哪种根据所处特定行业及雇佣合同中的相关约定来决定。

- 健康保险总是以30天为标准单位来计算。

### 雇主/雇员成本

所得税	完全由雇员承担,由雇主提取支付。不同税收级别的费率各不相同。
-----	--------------------------------

教会税	完全由雇员承担, 费率因所在地区而异, 为所得税的8-9%。只适用于属于教会成员的雇员。	
团结附加税	完全由雇员承担, 年收入超过109,000欧元的需缴纳全额费率5.5%, 不超过73,000欧元的则无需缴纳。	
健康保险	14.6%	缴费基数上限: 每月4,837.50欧元 50%由雇主承担, 50%由雇员承担
护理保险	3.05%	
养老保险	18.6%	缴费基数上限: 每月7,050欧元 (德国西部), 每月6,750欧元 (德国东部) 50%由雇主承担, 50%由雇员承担
失业保险	2.4%	
病假津贴	完全由雇主承担, 费率因健康保险而异 (1% - 4.1%), 用于报销雇员病假费用。	
产假津贴	完全由雇主承担, 费率因医疗保险公司而异 (0.19% - 0.89%), 用于报销雇员产假费用。	
破产保险	完全由雇主承担, 费率0.09%, 在雇主破产的情况下, 保险公司将支付雇员最多3个月的工资。	
意外保险	完全由雇主承担, 具体费率因行业和雇员个人的风险而异。	

**备注:**

- 雇主有责任从雇员的总收入中预扣所得税税款, 并为公司的所有雇员直接向税务局缴纳。
- 23岁以上的无子女雇员要额外支付0.25%的护理保险费。
- 病假津贴适用于雇佣不超过30名全职雇员或40名兼职雇员 (相当于20名全职雇员) 的雇主。健康保险将向雇主报销雇员的病假工资, 以及期间的社会保险费用。
- 产假津贴向雇主报销雇员产前6周和产后8周的费用, 没有雇员数量限制。报销金额包含雇员在此期间的收入以及社会保险费用。

## EOR (名义雇主服务) V.S. AUG (雇员租赁)

许多在德国或想在德国境内招聘的人经常会混淆EOR (名义雇主服务) 和AUG (雇员租赁), 以下是这两者区别:

	EOR (名义雇主服务)	AUG (雇员租赁)
定义	<ul style="list-style-type: none"> <li>EOR (名义雇主服务)是由一家人力资源公司作为雇员的正式雇主, 处理所有人力资源事务以及与税收和劳动法合规有关的雇佣问题;</li> <li>EOR服务供应商将承担所有的行政职责和法律责任。企业对雇员拥有实际管理权, 可以完全专注于其核心业务发展。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>AUG属于一种为任何希望在德国雇佣临时或短期职位的个人或实体提供的劳动力租赁许可;</li> <li>EOR主要涵盖了独立承包人, 而AUG不适用于自由职业者, 因为他们自己的实体;</li> <li>AUG在欧洲是一种常见的做法, 但在英国、荷兰和斯堪的纳维亚半岛没有使用。</li> </ul>
期限要求	无限期	合同期限最长为18个月

## 五. 就业和移民条例

### 商务签证

- 德国商务签证是一种短期申根签证, 它允许持有人在6个月内进入德国并停留90天, 除非签证上没有特别说明;
- 主要签发给来德国进行商务活动、参加会议、签署合同等的人。

## 工作签证

- 德国工作签证为符合条件的外国人提供了在德国定居并在其领域工作的机会。它使持有者能够进入德国并可在德国工作长达两年,同时可延长签证,以及申请欧盟蓝卡。

## 德国欧盟蓝卡

- 德国欧盟蓝卡是德国的工作居留证,发放给受过大学教育并将在德国从事技术岗位工作的非欧盟国家国民;
- 德国的欧盟蓝卡的有效期限最长为4年;
- 如果你的合同为固定期限,则有效期为你的合同期限加上额外的3个月。在这3个月的时间内,您可以在上一份合同期满后签订新的符合要求的雇佣合同,以延长有效期;
- 如果你的合同是无限期的或超过4年的,则可以直接续签德国欧盟蓝卡;
- 一旦你成功获得德国欧盟蓝卡,你的家人也将有资格在德国生活和工作,但会有较少的限制。

## 德国欧盟蓝卡申请

如果符合以下条件,可以申请德国欧盟蓝卡:

- 大学或硕士学位,根据不同的工作类型,至少需要有大学学位;
- 需要至少有5年的工作经验;
- 必须有德国雇主的具体工作邀请,并且必须提交一份已签署的雇佣合同,其中说明职位和为你提供的工资;
- 2022年的年工资至少为56,400欧元;
- 特需职业,如:建筑师和室内设计师、工程师、IT专家、数学家、健康专家、科学家等。

# BIPO NEWS

## 荣誉 | BIPO入选Everest Group 2022年多国薪酬(MCP)解决方案PEAK Matrix®评估“主要竞争者”

BIPO作为全球领先的薪酬和人力资源解决方案供应商,在 Everest Group 的多国薪酬(MCP)解决方案PEAK Matrix®评估中不幸被评为2022年亚太地区的主要竞争者。

Everest Group 今年对20家MCP服务提供商进行了评估,以市场影响力、企业愿景及发展战略、技术和服务能力作为评估标准。作为一家独立且具有严格标准的全球研究公司, Everest Group的PEAK Matrix®评估为企业选择全球服务提供商、地区以及同类最佳产品和解决方案提供分析和见解。

这份评估报告强调了BIPO的优势在于其独创的多币种薪资引擎,能够为亚太地区18个市场提供合规化的服务支持,包括为整个亚太地区提供多语言电子工资单和符合当地政策的数据报告。

同时报告也表示BIPO通过其HCM系统解决方案展现出更全面的一站式人力资源管理能力。系统可支持所有的人力资源模块,从入离职开始,包括考勤管理、休假、报销、薪酬规划、培训和绩效。BIPO的人力资源管理系统(BIPO HRMS)能够与全球HCM供应商集成,帮助HR实现人力资源流程的自动化和数字化,有效提升员工体验。

Everest Group的实践总监Priyanka Mitra表示,BIPO通过在亚太地区提供一站式的人力资源管理技术和方案,包括薪酬、培训和劳动力管理,为其客户创造了独特的价值主张。它有能力提供综合的人力资源管理、人力资源咨询和合规性支持,以及强大的战略扩张布局,所以BIPO能够在 Everest Group的亚太多国薪酬(MCP)解决方案PEAK Matrix®评估中被评为主要竞争者。

BIPO CEO Michael Chen说:"在今年的亚太多国薪酬管理(MCP)解决方案PEAK Matrix®评估中, BIPO被评为主要竞争者,这肯定了我们的解决方案在能够切实满足当今企业管理方面的动态需求。对于正在寻找灵活性解决方案的企业客户, BIPO的解决方案能够完全匹配客户所要求的灵活性和可扩展性,实现无缝整合、管理和支付他们的国际劳动力。我们将持续致力于技术提升,加强本地化支持,为我们的客户提供更优质的服务体验。"



## 喜讯 | BIPO马来西亚办公室正式乔迁新所

随着BIPO马来西亚团队规模的不断扩大,为了更好地向客户提供优质、高效的服务,迎合不断增长的业务需求,BIPO马来西亚团队正式乔迁全新办公室,并举办乔迁庆典,迎来崭新篇章。

相信在乔迁之喜过后,BIPO能够更进一步深化全球范围内的服务体系,提供一站式的HR服务和支持,满足企业的出海和全球化需求。

### 联系方式

**Karen Lee**

**Tel:** +65 8181 8163

**E-mail:** karen.lee@biposervice.com

**Address:** Unit 13.02, Level 13, Mercu 3, KL Eco City, No. 3, Jalan Bangsar, 59200 Kuala Lumpur, Malaysia



## BIPO斩获香港HR Vendors of the Year 2022评选4项大奖

12月7日,BIPO受邀参与了在香港举办的HR Vendors of the Year 2022颁奖仪式,并在此次评选中夺得4项大奖,其中更包括“员工体验平台”金奖,这也是对BIPO在人力资源数字科技领域发展成果的一个高度肯定。人力资源服务与互联网科技正在深度融合,数字化人力资源时代已在中国加速到来,BIPO通过不断洞察行业环境,坚持科技赋能,同时积极探索如何满足企业对产品和服务的双重需求。

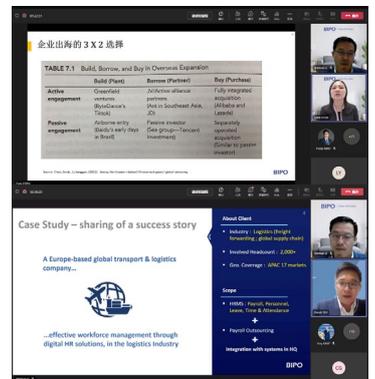


## 线上行业沙龙 | 物流行业趋势分析与人力资源管理解读

11月30日,针对物流行业最新发展和人才趋势,BIPO特别举办了线上行业沙龙活动,于当天上午和下午分别开设中文和英文课程,帮助大家了解物流业的最新行业动态和未来发展趋势,以及针对企业在全范围内业务扩张,如何有效进行劳动力管理予以专业解读。

在本次活动的中文和英文课程中,Shirman Li (Client Solutions Director, BIPO) 和Carla Chen (Global HR Business Partner, BIPO) 作为主要演讲嘉宾,首先为我们分享了当前物流行业最新发展趋势和总体概况,分析了疫情对于全球及地区市场的影响,并针对物流企业在出海和全球用工过程中所会面临的机遇与挑战以及各类痛点问题予以专业解读。

同时,在中文场案例分享环节中,我们特别邀请到了Sissy Zhu (Deputy General Manager, BIPO) 和来自全球知名物流企业Rhenus的客户代表Mary Wan,为我们就BIPO人力资源管理系统在物流企业中的实际高效用工管理案例予以了精彩分享。下午的英文场,我们还邀请到了Derick Teo (Enterprise Go-Digital Solutions Director, BIPO),为大家讲解了人力资源系统在物流行业中的有效应用,就企业如何实现数字化管理,保障运营的整体化、高效化提出了专业意见。



## BIPO受邀参与36氪WISE2022 新经济之王大会

11月29日-30日,36氪WISE2022 新经济之王大会顺利举办。36氪将大会主题定义为“Long China Long Innovation 守望中国 保持创新”。BIPO也受邀参与了此次大会分享,共同围绕新经济的创新变革进行深度交流,通过对各个行业的观点碰撞和趋势洞察,探索中国新经济的发展之路。

在第二日的数字全球化圆桌环节,以“全球化是否是时代的召唤”为主题,深入探讨企业全球化的未来趋势,并就未来可能面对的机遇和挑战,嘉宾们也阐述了各自的观点和建议。

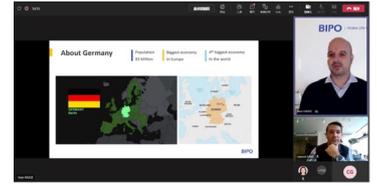
BIPO GMS的Hebe Huang参与此次圆桌,她表示后疫情时代全球用工形式的变化,使HR参与到企业的战略层面,同时各国对人员数据安全和隐私保护的加强以及监管力度的加大,企业对HR系统要求也进一步提升,对此中企避免内卷、转移过剩产能,外企则寻找性价比更高的海外劳动力市场。



## BIPO德国用工超级研讨会:德国劳动法和雇佣条例解读 圆满落幕

12月6日,我们非常高兴地邀请到了Laurent SANS (Regional Director, BIPO Europe)和Sven HAASE (HR Service Delivery Manager, BIPO Germany) 来到本次BIPO海外用工超级研讨会,为大家详细分析企业出海德国会遇到的机遇和挑战,帮助企业更好地了解德国劳动法和雇佣条例。

活动中, Laurent和Sven首先就德国当地劳动和雇佣条例相关内容做了深入剖析,并通过举用实际案例和具体法律条款,对德国雇佣合同、工作时间、加班、休假以及合同终止政策予以了讲解。同时针对当地工资支付标准和就业移民法规, Sven也是进行了专业的说明和解读,帮助大家更好地理解德国的整体用工环境和以及与其他国家在劳动政策中的异同。



## BIPO生命科学行业沙龙:全周期赋能生物医药及医疗器械企业出海及数字化转型 成功举办

12月9日, BIPO诚邀生物医药、医疗器械企业及行业专家从各自关注领域出发, 共同分享实际经验和行业洞察。在分享前, BIPO Global Account Director Yury Karp介绍了BIPO的全球化发展理念及业务版图。

PWC中国 制药及生技行业咨询合伙人 Jingyu Cai以“Winning in China Pharmaceutical Industry”为主题, 分享了医药市场的发展趋势及未来规划, 并为医药企业提出对应战略以应对快速变化的环境。

通商律师事务所合伙人Elton Shang带来了“Biotech创业企业资本化路径筹划”为主题的分享, 分别从Biotech创业企业股权融资筹划和Biotech创业企业上市筹划两部分进行分析, 为Biotech创业企业提供了建议和参考。

经济学家 EIU Clearstate 上海生物医疗咨询副总监李原“从本地化到全球化:中国本土体外诊断公司的市场机遇”, 分享了全球IVD市场亮点及市场洞察力, 同时提到其走向世界的主要机遇、挑战和能力。

同济大学国际知识产权学院教授任声策对“生物医药创新与成果转化”这一主题, 以当下政策趋势为切入点, 重点阐述创新是医药高质量发展之源, 科技成果转化是关键。

弗若斯特沙利文咨询大中华区合伙人兼董事总经理Fred Mao分享了“中国数字医疗及相关行业发展前瞻”这一主题, 表示中国医疗健康行业持续向数字化迁移, 同样企业与医疗机构的未来发展也会融入了数字化的科技手段。



### 关于我们

BIPO (必博) 创立于2010年, 作为全球化的人力资源一站式服务供应商, 公司立足亚太、辐射全球, 推动科技赋能, 为企业提升管理品质, 十多年来砥砺前行, 以全球化、数字化和合规化为发展理念服务客户。

我们的业务遍及全球150多个国家和地区, 服务产品包括HCM系统解决方案, 全球薪酬外包 (GPO), 名义雇主服务 (EOR) 等, 借助系统的科技化和服务网络的多国化, 为客户提供多地区、高效率、合规化的用户体验。BIPO自主研发的人力资源管理系统, 通过“全模块”整合与敏捷开发, 凭借灵活的系统架构和数据管理, 打破信息孤岛, 实现点对点链接, 使公司运营整体化、高效化。同时依托全球资源网络, 聚焦企业人力资源管理中的痛点, 集合多种业务协作云应用, 使服务覆盖全球。

BIPO, 已发展成亚太区服务网络最广, 落地最深的一站式人力资源合作伙伴, 积累了众多高能级的全球知名企业, 并在不断加速中提升链接全球的服务辐射能力、优化科学先进的系统方案, 打造品质卓越的国际级人力资源服务供应商!

400-101-7100

bipoinfo@biposervice.com

www.biposervice.com

biposvc

bipo-svc

Copyright © 2023 BIPO Service. All rights reserved.

