



海外用工

- 德国劳动就业相关内容

1. 工会及其他非政府组织

【工会】德国是工会势力比较强大的国家之一，工会组织在德国已拥有 140 年的悠久历史。

德国工会联合会（DGB）是德国工会组织的顶层组织，下属 8 个行业工会，包括五金行业工会（IG Metall），服务业联合工会（ver.di），采矿、化工和能源行业工会（IG BCE），农业及环保行业工会（IG BAU），食品行业工会（NGG），铁路行业工会（Transnet），教育和科学行业工会（GEW）和警察工会（GdP）。

在由政府、雇主和工人组成的社会经济事务三方对话中，德国工会联合会代表各行业劳工，维护和争取权益，其力量十分强大，在主要城市都设有相关机构，工会活动对国家政治、经济和社会运行产生重要影响。截至 2016 年底，德国工会联合会共计拥有会员约 604.8 万人，总部位于柏林。雇主协会也和工会一样按行业划分。德国雇主联合会（BDA）是最高组织。

工会和雇主协会在德国具有重要地位，其权利受到宪法以及各专门法律的保护。约 50% 的西德企业适用集体劳资协议，而适用集体劳资协议的东德企业约为 32%，特别是大型企业受制于集体劳资协议。不受集体劳资协议约束的企业常常也会按照集体劳资协议的标准支付工资和提供福利待遇。在德国，工会和雇主协会在设定劳资条件和经济条件方面扮演着重要角色，这首先体现在集体劳资协议的订立中。此外，工会和雇主协会为其会员提供咨询和支持，同时还参与立法和国家行政管理之中。

【非政府组织】德国其他主要的非政府组织包括以下 4 类：

- (1) 以游说为主的非政府组织，例如营救受威胁群体协会等。
- (2) 关注环保和绿色发展的非政府组织，例如绿色和平（德国）。
- (3) 关注第三世界和发展中国家的非政府组织，例如德国发展援助工作委员会、关注第三世界医生组织等。
- (4) 与政党关系密切的各类基金会，如阿登纳基金会（CDU），艾伯特基金会（SPD），赛得

尔基金会 (CSU) 和伯尔基金会 (绿党)。除此之外, 例如世界银行、国际货币基金组织、国际劳工组织等跨国界非政府组织也在德国设有分支机构。

在全球化进程加快的今天, 非政府组织在德国的政治、经济和外交中均发挥着重要作用。一方面, 非政府组织依靠自身优势维护公民权益, 成为政府与民众之间联系的重要纽带; 另一方面, 非政府组织在德国政治生活中也有“润滑剂”效果, 他们对调节政党关系和提高民众对政治参与度发挥显著作用。

【罢工】 根据德国《基本法》第九条第二款规定, 在德国有组织、有纪律的罢工行为是受到保护的, 属于劳方的正当权益。罢工必须由工会发动, 而且要以实现团体契约规范的目标为目的, 通常目的是要求涨工资、改善工作条件以及福利保障等。德国法律同时规定, 罢工行动要遵循“和平”义务, 比如要先进行短时间的警告性罢工。在资方考虑、商定劳方提出的要求或指定磋商计划期间, 劳方不得进行罢工。只有在双方谈判破裂时, 劳方可以通过罢工向资方施压。罢工中若出现任何暴力、胁迫等方式, 都将取消劳方罢工的合法性。此外, 劳方在正当罢工行为中, 不为罢工给资方造成的经济损失负责。

2015 年德国各业罢工天数创 20 年以来新高, 相比 2014 年增长 5 倍。德国 Hans-Böckler 基金会经济与社会研究所 (WSI) 研究报告显示, 在经历了罢工异常激烈的 2015 年后, 2016 年德国罢工数量明显下降, 以人头计算的罢工天数仅 46.2 万个 (2015 年约 200 万个), 但参与罢工的人数近 110 万人, 与上年持平。大规模的、持续数周的罢工并未出现。规模较大的罢工主要集中在公共服务业和金属电子工业领域, 罢工的主要原因是劳资纠纷。

2016 年 4 月, 1.7 万名德国钢铁工人在杜伊斯堡举行罢工, 要求政府切实应对中国廉价钢材冲击, 保护就业机会。当日全德罢工总人数约 4.5 万人, 占全国所有钢铁从业人员的一半。同年 4 月, 由于劳资纠纷, 德国法兰克福、慕尼黑、科隆 / 波恩、杜塞尔多夫、多特蒙德、汉诺威等 6 座最主要机场的工作人员举行联合罢工, 导致当天全德近千个班次的国际国内航班遭

取消或延误。

2016 年无针对中资企业的罢工，也无中资企业发生罢工。

2. 劳动力供应及工薪

【劳动力供求】据联邦统计局统计 截至 2017 年 3 月 德国就业人数 4282 万 同比增长 1 %。

2016 年，农业就业人数占就业总数的 1.4%，制造业占 24.2%，服务业占 74.3%，服务业从业人数占比进一步增加。

总体看，德国劳动力市场供需平衡。但由于技术要求、工作强度及薪酬等原因，近年一些岗位出现空缺。调查显示医护行业、技术工种或要求就业者有中级以上文凭的岗位经常出现空缺。医护行业由于薪酬问题，缺岗问题较为突出。

【劳动力价格】2016 年，德国劳动力成本涨幅为 2.5%，达 33.4 欧元/小时。其中制造业劳动力成本为 37.2 欧元/小时，服务业为 31.7 欧元/小时。人均收入 3726 欧元/月。德国社会保险缴纳情况如下表所示：

	个人缴纳 (%)	企业缴纳 (%)	总计 (%)
养老金保险	9.95	9.95	19.90
失业险	1.50	1.50	3
护理保险	0.975	0.975	1.95
医疗保险	8.20	7.30	15.50
合计	20.625	19.725	40.35

资料来源：中国驻德国大使馆经商参处

【最低工资制】德国每隔两年由“最低工资委员会”审理制定新的最低工资标准。从 2015 年 1 月 1 日起，最低时薪 8.5 欧元的标准在德国全面实行；2017 年起法定最低工资标准由 8.5

欧元/小时提高至 8.84 欧元/小时。如果每周工作 40 小时，最低税前月薪为 1473 欧元。例外情况包括：18 岁以下还没有职业资格证书的人、学徒工、志愿者以及不超过 3 个月和参加必修实习（Pflichtpraktikum）实习生，另外，长期失业者在重新就业后 6 个月也不受此限制。

3. 外籍劳务规模与需求

根据联邦劳工署 2016 年 3 月发布的外国人就业市场分析报告，截至 2015 年 9 月，在德国工作的外国人达 294 万，同比增长 10.9%，占就业总人数的 9.4%。外国人在德从事的主要职业为制造（58.7 万）、贸易与维修（33.6 万）、旅馆（29.1 万）、特殊经济服务（27 万）、交通（21.3 万）和建筑（21.1 万）。中国对德国劳务输出职业主要集中在厨师和护理人员。虽然德国就业形势呈良性态势发展，就业人数不断增加，失业率持续走低，但从 2013 年 7 月出台的《外国人就业条例》中列出的“正面清单”可以看出，德国面临着高科技人才、特定行业高素质员工短缺等问题。外国人申请“正面清单”上列出的职业岗位，不再需要进行需求审查，即不需优先考虑是否有德国和欧盟籍劳工应聘该岗位，而只需联邦劳工署在考虑地区因素后确认外国人应聘该职位符合劳动市场和一体化政策、且该空缺岗位在联邦劳工署网站上公布过即可，但雇佣条件须与德国工人保持一致。

4. 德国关于劳动就业的规定是什么？

4.1 劳动法规核心内容

【劳动合同】雇主与雇员双方一旦达成一致，一般可签署一份书面劳动合同。口头的协议原则上也可以，但在出现争议时则很难得到证明。劳动合同原则上没有固定的形式，但有几点内容一定要包含其中：

- (1) 工作范围及工作任务的具体表述；
- (2) 合同生效日期；

- (3) 每天或每周工作时间；
- (4) 试用期限，如果是有时间限制的合同则必须标注合同有效期；
- (5) 薪酬；
- (6) 假期；
- (7) 解除契约期限的规定；
- (8) 保密义务的结束；
- (9) 在某种情况下禁止竞业，即员工在辞职或被辞退后两年内不得为该公司的竞争对于工作；
- (10) 允许从事的附加工作。

【报酬】 联邦德国《关于规制一般性最低工资的法律》，简称《最低工资法》于 2014 年 8 月 11 日生效，其中规定，2015 年 1 月 1 日起最低工资标准为每小时税前 8.5 欧元。这是两德统一以来第一次在全德国范围内实行统一的最低工资标准，意义深远，影响巨大，与在德国经营的华人企业家和在德工作的华人雇员切身利益休戚相关。2017 年起法定最低工资标准提高至 8.84 欧元/小时。

【最低工资数额】

(1) 法定标准

2015 年 1 月 1 日起最低工资标准为税前 8.5 欧元/小时。2017 年起法定最低工资标准提高至 8.84 欧元/小时。联邦政府可以根据最低工资委员会的建议通过发布行政法规来调整最低工资数额。所谓“最低工资委员会”，指由德国联邦政府设立的由劳资双方各派代表组成的常设机构。

(2) 行业标准

2015 年初至 2016 年底，优先适用在行业内具有普遍效力的集体合同所规定的最低工资标准，哪怕其低于法定标准。最低工资低于法定标准的行业有：理发行业（西德 8 欧元，东德包括柏

林 7.5 欧元)、肉制品行业(8 欧元)、农业、林业、园艺业(西德 7.4 欧元,东德 7.2 欧元)、劳动派遣和季节工(西德 8.5 欧元,东德 7.86 欧元)、纺织服装行业(西德 8.5 欧元, 东德 7.5 欧元)和洗衣店及类似服务(西德 8.5 欧元,东德 8 欧元)。

(3) 最低工资适用范围

最低工资适用于所有雇员,包括在德国境内的外国员工以及被外国公司聘用的员工。但存在以下例外:

- ①青少年: 年龄未满 18 岁, 没有完成职业培训的人不适用最低工资制度。
- ②职业培训生: 接受正规职业培训者不适用最低工资制度。
- ③义工: 义工不适用最低工资制度。
- ④长期失业者: 若雇员在被雇用属于联邦德国《社会法典》第三卷第 18 条第 1 款所指的长期失业者(至少在劳动局登记失业 1 年), 则与该雇员的雇佣关系在最初的 6 个月内不适用最低工资制度。

⑤实习生

最低工资制度也适用于实习生,但下列情况下的实习生除外:

- a. 根据教育规定、培训条例或高校教育规定有义务实习的,或者在法律指定的职业协会实习的;
- b. 为明确职业培训或高等教育方向而进行不超过 3 个月的实习的;
- c. 在职业培训或者高等教育的同时进行不超过 3 个月的实习,且之前与该实习生之间不存在这类实习关系的;
- d. 参加联邦德国《社会法典》第三卷第 54a 条规定的人门培训的或者参加职业教育法第 68 至 70 条的职业培训人门准备的。

【工作时间】雇员每天的工作时间一般不超过 8 小时,如果时间达到 10 个小时就必须给予相

应休息时间补偿。工作时间在 6 小时到 9 小时之间的，雇员可要求 30 分钟休息时间。原则上周日和节假日不工作，但在餐饮行业则允许例外。法定每年最低假期为 24 个工作日，如果雇员生病，则可在出示医生证明后，向雇主要求 6 周的带薪病假。

【解雇】经济或私人原因都可导致雇主与雇员解除雇佣劳动关系，只要遵守解雇相关规定，每个企业都可解雇员工。

如果是固定期限合同，雇佣关系终止可按照合同规定执行。对于无限期的劳动合同，解雇期限随员工工作年限增加而增加，如员工是刚被聘用，则解雇期限为 4 周；如果员工已为公司工作了 20 年，则需要 7 个月。在一般为 6 个月的试用期内，劳动关系可以在 2 周内结束。

劳动关系的结束必须以书面形式体现，并且一定要注明解雇理由，电子形式不适用。

【企业内部雇员的共同决策权】根据德国企业组织法的规定，在拥有 5 个员工的企业里，工人们可建立企业委员会，维护全体员工利益。企业委员会人数随着企业员工数增加而增加。该委员会不得干涉企业经营管理，但拥有知情和咨询权，在人事和社会问题上，他们代表全体职工拥有决策权。原则上每解雇一名员工之前都必须征求企业委员会意见，否则该解雇无效。更多关于企业共同决策权的信息，可查看德国雇主协会网站。

【社会保险】德国社会保险主要分医疗保险、护理保险(由雇主和雇员共同承担)、退休保险、失业保险和事故保险，前 4 个险种由雇员和雇主平摊，而事故保险则由雇主全部承担。

4.2 外国人在当地工作的规定

【相关法规】德国为输入外籍劳工制定的专门法规和条例有：《就业促进法》、《外籍劳工工作许可发放条例》、《停止招募外籍劳工条例》和德劳工部制定的《停止招募外籍劳工的例外安排条例》。

其中《就业促进法》对输入外籍劳工的原则作明确规定，即：确保德国人及与德国人有同等就业权利的外国人有优先就业机会，防止输入劳工对劳动力市场，特别是就业结构、区域及行业

产生不良影响；雇主须优先聘用德国人及具有同等就业权利的外国人；如果德国人或法律上与德国人具有同等就业权利的外国人不能从事该工作，且雇主在一定期限内确实未能在本国聘到合适人员，可输入外籍劳工；对经过劳工局提供培训后，德国人及与其有同等就业权利的外国人可从事的工作，则应将该工作岗位提供给上述人等；严禁黑工。

根据《就业促进法》和《外籍劳工工作许可发放条例》，外国人只有持有德国劳工局工作许可，才可在德国工作。但也有例外，欧盟成员国公民、拥有无期限居留许可或居留权的外国人及根据国家间协议、有关法律规定可在德国工作的外国人，不需办理劳工许可；外国投资的企业法人，包括子公司、独立或非独立机构（办事机构）负责人等，亦不需办理工作许可。

原则上，一个外国人首先要有合法居留，才能申请工作许可。实践中，外籍劳工一般是先获得工作许可准予，才可能获得劳工签证和居留许可。劳工签证须向所在国德国使（领）馆申请，使（领）馆转德国外国人管理局，后者征询劳工局及行业协会意见后，做出给予或拒绝签证决定。劳工居留许可或居留准予一般一年一延。

尽管德国对外籍劳工进入实施严格限制，但根据法律规定，德联邦劳工部门有权通过法规，对外籍劳工许可发放作例外处理。因此随着就业结构不断变化，针对 1973 年颁布的《停止招募外籍劳工条例》，德劳工部制定《停止招募外籍劳工的例外安排条例》，并多次修订。《例外安排条例》最新版本于 1998 年 9 月颁布，2002 年进行过修订和补充。

【具体程序】在具体程序上，雇主需到劳工局登记有关人员需求；输入的外籍劳工薪金待遇不得低于德国同等职业或职位薪金数；输入劳工只准按照雇佣合约直接受雇于雇主，不得随意更换雇主，该合约需受德国有关劳动法律法规监督；完成雇佣合约后，输入劳工一般须返回原居留地；雇主如被发现违反劳动法及劳工政策会被提起检控，受到制裁，并将被取消其输入劳工的资格。

4.3 外国人在当地工作的风险

德国针对欧盟以外第三国外劳进入德国市场始终坚持排斥政策。欧盟以外第三国一般性劳务除个别特例（如中餐厨师）外，一般很难入德从业。德国推出新《移民法》和“绿卡”计划，将技术移民写入移民法，试图引进更多的技术人才，如 IT 行业专业人才，准备 5 年内发放 5 万张绿卡。《移民法》第 19 条第（1）点规定，符合条件的外国高级人才可以一进入德国就获无限期居留许可。第（2）点规定了可称为“拥有高级专业水平”的三种人：一是“拥有特殊专业知识的科学家”；二是“作用突显的教学人士和科研人员”；三是“具有特殊职业经验的专家和处于领导岗位的工作人员”。由于对这些人员的工资收入规定较高（年收入须高于 83700 欧元，按 13 个月计算，月收入必须在 6400 欧元以上），同时又规定这些人不能拥有永久居留（只能是无限期居留），“绿卡”的含金量大打折扣，吸引力大幅降低。

德国政局稳定，大部分地区治安状况良好，是世界上安全系数较高的国家之一。但需注意，德国东部地区屡次发生仇外排外势力袭击外国人（包括中国公民）事件。中国驻德国使馆提醒在德及拟赴德中国公民，注意安全。避免到窄巷或昏暗的街道等偏僻处，晚间最好不要单独外出，注意回避不友善分子和喝醉的酒鬼，以防止人身伤害事件的发生。

在德居住的中国公民须遵守当地的法律和秩序，应主动了解和学习有关与自身利益相关的法律和规定，学会用法律维护自己的合法权益。当合法权益受到损害时，应向专业律师咨询，寻求通过法律途径保护个人权益。

5. 赴德国的工作准证如何办理？

5.1 主管部门

德国负责外国人工作许可的机构是联邦劳动局下设的外国劳务与专业技术人员介绍中心。该中心的具体联系方式如下：

电话：0049-2287130

电邮：ZAV@arbeitsagentur.de

5.2 工作签证和工作许可

中国人赴德工作，一般必须获得当地劳动局签发的许可，并在德国驻华使馆办理工作签证并同时提出工作许可申请。

但下列人员不需要办理工作许可：

被授予全权代理权或经理权的领导岗位职员（全权代理人）

股份企业的总经理（有限公司、股份公司）或一个人组合公司的大股东（无限责任公司、两合公司）

外国企业代表处的唯一代表或全权代表。

5.3 申请程序

通常情况下，在递交签证申请材料前，德国雇主可以预先获得德国联邦劳动署的核准信。这将加快签证申请程序。

有关信息查询网址：www.arbeitsagentur.de

德国驻华使馆将同申请人在德国未来居住地的外国人管理局合作处理签证申请，办理时间通常为6-12周。具体签证所需材料及申请表格等均可在德国驻华使馆网站查询并下载。

网址：www.china.diplo.de

中德双方对专业护理人员和中国厨师申请签证和工作许可另有规定，具体需要材料可在德国驻华使馆网站查询。

网址：www.china.diplo.de。

5.4 提供材料

申请工作许可时必须提供如下材料：护照及复印件、签证申请表、户口簿原件及复印件、医疗保险证明、个人简历、劳资合同、受教育程度证明原件、语言证明、现工作单位证明信，具体情况可查询德国驻华使（领）馆网页。