第 15 期 2012 年 03 月 WWW.CIHD.DE € 5,00

德国中国工商会杂志

01
专访
德国杜塞尔多夫市市长
艾博斯先生

02
专家视点
德国中国工商会副会长
密撒里希博士

03
交流活动
德国中国工商会
2011 年 12 月
会员活动

04
交流活动
淮南 - 多特蒙德
合作细则
沟通会

德国杜塞尔多夫市市长
艾博斯先生

北京分公司全体同仁
FAMOUS Team in Peking

- IM- und EXPORT: Industrieanlagen & Produktionslinien
  进口出口：工业产品以及生产线设备
- INVESTMENT: Unternehmensbeteiligungen in Deutschland, Produktionsstätten in China
  项目投资：在德国投资企业以及在中国建立生产基地
- DIENSTLEISTUNGEN: Generalvertretung und Vermittlung in den Bereichen Steinkohle & Stahl
  咨询服务：煤炭、钢铁行业产品总代理及业务咨询服务

Ihr China-Kompetenzpartner

您开拓德国业务的忠实合作伙伴

FAMOUS
Germany

www.famous-germany.de

目录

05 艾博斯先生

08 密撒里希博士

22 工商会 2011 年 12 月会员活动

23 淮南 - 多特蒙德合作细则沟通会

04 致辞
德国中国工商会会长
栾伟先生致辞

05 专访
德国北莱茵州州府
杜塞尔多夫市市长
艾博斯先生专访

08 专家视点
密撒里希博士在 2011 年
12 月德国中国工商会
会员活动上的演讲

12 经济
德意志银行关注中国风电

14 企业
中国企业在德国的投资

德国劳动法概况及在德
投资应注意的有关问题

22 交流活动
德国中国工商会 2011 年 12 月会员活动

淮南 - 多特蒙德合作细则沟通会

编辑出版

出版人：
德国中国工商会
Zülpicher Straße 5, 40549 Düsseldorf, Germany
www.cihd.de

编辑：
Jing Ma
校对：
B. Dethlefs

印刷：
Druckstudio GmbH
Prof.-Oehler-Straße 10
40589 Düsseldorf

德国中国工商会 会长 栾伟先生 致辞

尊敬的各位德国中国工商会会员、顾问以及亲爱的读者们：

转眼间，2011 年已经过去，我们迎来了 2012 年这崭新的一年。

在春节的爆竹声中，德国总理默克尔应中国国务院总理温家宝之邀访华，这是她对中国的第五次访问，也是中国在农历新年迎来的第一位外国政府首脑。

时值中德建交 40 周年，面对复苏乏力的全球经济，持续蔓延的欧债危机，默克尔此访被外界高度关注。此间国际问题专家认为，作为今年中德两国高层交往的开篇之作，默克尔此访将进一步充实中德战略伙伴关系的实质内容，对推动中德、中欧关系顺利发展起到积极作用。

让我们把目光转回到德国，近年来，德国北莱茵州州府杜塞尔多夫市逐渐成为德国最吸引中国企业的地区之一，这与杜塞市政府所作出的贡献是分不开的，他们成立了专门的机构，积极为中国企业提供相关服务，并努力通过媒体传播中国文化，举办中国节等活动，增进两国人民的相互了解。

在本期杂志中，您将阅读到我们对杜塞尔多夫市市长艾博斯先生的专访，本次专访的主题包括：杜塞尔多夫中国事务中心，在杜塞尔多夫的中国企业，杜塞尔多夫与沈阳、重庆和广州市的友好合作，中国文化在杜塞尔多夫的传播以及杜塞尔多夫与中国的未来发展。

2011 年 12 月 1 日，德国中国工商会邀请会员企业以及一直以来支持工商会工作的重要客人参加了每年举办两次的定期会员活动，通过此次活动，嘉宾们可以开诚布公地进行面对面地交流，在轻松愉快的气氛下分享彼此的经验。对此次活动的详细报道请您阅读本期杂志的“会员活动”专栏。

活动期间，德国中国工商会副会长，时任德国曼集团 Ferrostaal 股份有限公司董事会主席及雅典国际机场股份有限公司董事会主席的密切里希博士为与会嘉宾带来了生动精彩的演讲，密切里希博士说，中德两国由于历史、宗教背景的不同，在看待同一事件时的态度和想法会各不相同，所以两国应本着相互理解的出发点，在经济、文化、法律制度等方面增进了解、求同存异，以及双方在合作、交流过程中应注意的问题，等等。

去年九月淮南市政府与多特蒙德市政府、鲁尔集团矿业地产有限公司、德国中国工商会签署了四方合作框架协议，为中德两国的长足发展做出了贡献。2012 年 2 月 3 日，德国中国工商会与淮南市政府在中国淮南市新锦江大酒店就合作框架协议 2012 年的合作计划实施方案进行了沟通，为两市的合作奠定了坚实的基础，详情请您阅读本期杂志的“会员活动”专栏。

最后，我衷心希望您能够通过阅读我们的《德国中国工商会第十五期会刊》得到更多的乐趣和更大的收获，并希望通过您的反馈让我们的杂志更好的对您在中国的业务发展提供帮助和支持。

栾伟

艾博斯市长
（图片：杜塞尔多夫市政府）

德国北莱茵州州府杜塞尔多夫市市长艾博斯先生专访

采访主题：

- **杜塞尔多夫中国事务中心**
- **在杜塞尔多夫的中国企业**
- **与沈阳、重庆和广州市的友好合作**
- **中国文化在杜塞尔多夫**
- **杜塞尔多夫与中国的未来发展**

工商会：杜塞尔多夫经济促进局、杜塞尔多夫展览公司以及杜塞尔多夫工商会于 2005 年共同成立了杜塞尔多夫中国事务中心，到现在已经有 6 年的时间了，在此期间，中心取得了怎样的成就？

艾博斯市长：杜塞尔多夫市成为众多中国企业心目中的理想驻地。在杜塞尔多夫中国事务中心的努力下，已有超过 200 家中国企业入驻杜塞市。现在，杜塞市是整个德国中国业务发展最迅速的城市之一。杜塞尔多夫中国事务中心联合杜塞尔多夫经济促进局共同向中国企业提供有效的中德双语信息和服务，包括相关行业信息以及办公用地租赁信息，为中国企业寻找办公用地、协助其办理签证以及其他行政事务，同时为其介绍法律、税务以及人力资源顾问，等等。此外，中心还通过组织活动、发布新闻报道以及其他多种形式的活动来提高中国在杜塞的影响力。

工商会：中心的首要任务是吸引中国企业入驻杜塞，到目前为止，有什么成功的例子吗？

艾博斯市长：让我们来看一下：目前，来自中国的通讯运营商中兴公司正与荷兰的 KPN Mobile International 公司进行合作，共同研发 LTE4G 通讯标准在德国和比利时的应用。KPN 公司是 E-Plus 公司（德国一通讯运营商，总部设在杜塞尔多夫市）的母公司。中兴公司有 200 名专家参与此项目。

来自中国的通讯运营商华为公司在全世界拥有 60000 名员工，有约 600 名工作人员在杜塞工作。该公司在杜塞成立了一个研究发展中心，与德国沃达丰公司（德国最大通讯运营商）进行合作。目前，华为公司计划在杜塞再建立一个研发中心，并从德国的就业市场再聘用 30 名专家到研发中心就职。

来自中国的研祥智能科技股份有限公司是世界闻名的嵌入式智能平台生产商。2010 年年初，该公司在杜塞建立了自己的子公司。而来自中国的海信集团有限公司——中国最大的家用电器、多媒体及通信设备生产商之一，通过杜塞尔多夫中国事务中心的帮助，在 2011 年年中将其在欧洲的总部从比利时迁到杜塞，目前该公司在杜塞拥有 20 个员工。

此外，还有一些中国企业已经入驻杜塞多年。中国五矿集团公司在 1980 年作为第一家入驻杜塞的中国企业，目前拥有 23 个员工，并拥有一家自己的酒店。同时，作为杜塞市中德交流活动平台的德国中国工商会，也已入驻杜塞五年之久。

工商会：这些中国企业对杜塞市的印象如何？

艾博斯市长：杜塞有很多地区优势，比如杜塞在德国拥有优越的地理位置，并拥有 1150 万人口，在杜塞有超过 5000 家的外国企业，其中很多都是跨国公司。中国企业希望能够找到有实力的合作伙伴，而他们在杜塞找到了。华为和中兴入驻杜塞，是因为杜塞是德国通讯业最发达的城市，沃达丰公司和 E-Plus 公司的总部都在这里。就这样，一传十，十传百，吸引了越来越多的中国企业来到杜塞。尽管如此，在杜塞设立公司的费用并没有其他德国大城市那么高。

在杜塞取得成功的中国企业，是其他中国企业的榜样和强心针。中心一直与重要的中国企业客户保持着紧密的联系，并提供全面的、量身定制的投资后续服务。因为只是单纯的将企业吸引到杜塞来是远远不够的，后续的企业发展才是更加重要的环节，而我们主要做的就是这方面的服务。

工商会：目前对于希望入驻杜塞的中国企业可能还有一些小障碍，中心可以对此提供哪些支持呢？

艾博斯市长：不管是对入境居留，企业成立、员工招聘，还是社会保险，整个德国范围内相关法规的内容都是一样的。我们的中心可以帮助您解决所遇到的问题，帮助企业快速准确地度过难关。我们所在的地区是中国业务最密集的地区，在过去几年里我们已经为许多中国企业提供了有效的服务，同时也使自身得到了快速地发展和改善。此外，在杜塞还有很多法律、税务、保险以及人力资源咨询机构可以提供中文服务。

工商会：中国工商银行 2010 年 1 月在杜塞开设了分行，同年 12 月，中国银行也在杜塞的国王大道附近开设了自己的分行，两家银行都是世界最大的金融机构之一，您为此感到骄傲吗？

艾博斯市长：这对我们的工作做出了肯定。我们的招商政策以有质量的发展为根本，显然，这两家银行已经意识到，杜塞是一个拥有绝佳地理位置和市场潜力的地方。这两家银行将分行开在杜塞，是因为他们看到了扩大客户群体的商机。两家银行都服务于整个鲁尔地区的客户。

中国工商银行杜塞业务部（图片：杜塞尔多夫市政府）

工商会：去年三月起国航开通了杜塞和北京的直航航线，去年七月起增加到每周四班，您认为此举带来了怎样的意义？

艾博斯市长：中国国际航空公司决定在杜塞开设办事处，并开通了杜塞和北京的直航航线，再一次证明我们的中国战略是行之有效的。此举不仅可以更加迅速地推动杜塞和中国的经济关系的发展，提高杜塞的知名度，也促进了杜塞城市的发展，为地区的经济发展起到了举足轻重的作用。我曾和北京市市长郭金龙先生有过愉快的交流，北京拥有和杜塞相似的行业结构，这为我们之间的合作奠定了基础。

工商会：杜塞与中国的沈阳和广州保持着友好关系，和重庆是友好城市，这些对杜塞有什么重要的意义？

艾博斯市长：早在 1984 年我们就与沈阳市签署了友好关系协议。钢铁城市沈阳致力于城市结构转型以及外资引进工作的开展，而杜塞成功地完成了城市结构转型，可以在某些方面起到榜样的作用。广州是中国最重要的展会城市，位于发展迅速的珠江三角洲地区。2006 年 7 月，杜塞和广州签署了经济合作协议，并通过决议，继续加深两市之间的合作。

与重庆的友好城市关系具有特殊的意义，我们在青少年、文化、环保以及经济等方面交流彼此的经验。去年 11 月我拜访了重庆市市长黄奇帆先生，并就两市进一步的合作进行了会谈，其中包括 2012 年在杜塞举办以“重庆日”为主题的中国节活动。

我们与重庆市的关系在去年得到了长足的发展，例如，我们在上海世博会上有密切的合作，并组织两市的交响乐团共同举办了演奏会。在去年 12 月份开放的世博园里，有我们的园林局为重庆市修建的一个“杜塞尔多夫花园”。

在其他方面我们也有合作：例如，杜塞尔多夫展览公司和重庆国际会展中心正在进行合作，杜塞的 HPP 建筑师事务所正在参与建设重庆市的高铁站，等等。

工商会：现在有大约 2300 个中国人生活在杜塞，如何使他们更快融入杜塞社会和文化生活中去？

艾博斯市长：我经常能听到中国朋友对我们的民风和好客给予的高度评价。杜塞是国际化都市，生活在这里的人们互相尊重对方的文化背景，所以陌生人很快就能成为朋友。除此以外，我们还设立了语言课程，并提供丰富多彩的活动。最重要的是，中国人和德国人可以在这里通过德中友协以及德国中国工商会进行近距离的接触，这两个团体都致力于增进中德两国交流的机构，为两国的交流做出了贡献。如果有必要，我们也非常愿意对其提供支持和帮助。另外，中国节也是对两国人民来说非常有意义的庆祝活动。

工商会：去年 9 月 17 日第一届中国节在杜塞尔多夫市隆重举办，首届中国节以“龙舞杜塞”为主题，吸引了超过 35000 名游客来访，这一数字是否实现了您们的既定目标？

艾博斯市长：用“满意”二字已经不足以来形容这次活动的成功了，这次活动不仅为游客提供了丰富的信息，还提供了共同参与活动的机会，游客可以尝试中国书法、雕刻印章、学习汉语，并可以享受中国风味的美食，此外还可以了解到中国机构和企业的相关信息。搭设在市政厅大楼前面的舞台始终被观众包围着，德国观众和中国观众都被精彩的节目吸引了。我的总体印象是，这次中国节活动把整个杜塞和周边地区的中国人都吸引来了，市政厅广场上面从来没有容纳过这么多人。但是对于我来说最重要的是：德国人和中国人能有这样一个机会一起联欢，互相了解对方的文化。因此，我们决定，每年举办一次这样的活动，这同样符合我们国际化城市的特点。

中国节活动庆典旗帜
（图片：杜塞尔多夫市政府）

工商会：中国文化正在杜塞迅速传播，比如北莱茵电视台每天播出的节目“来看吧”，这个节目是专门报道中国的节目，在中国录制后通过网络传输到杜塞进行播放。此外，杜塞的孔子学院组织的各种活动也吸引了很多对中国感兴趣的人。您们对这方面的工作有什么展望？

艾博斯市长：我认为我们正站在一个长远发展道路的起跑线上，目前对中国以及中国文化感兴趣的德国人越来越多。孔子学院开办的研讨会，无论是讲授中国历史、书法、中国音乐只是，还是开展汉语学习课程，都非常受欢迎。德国儿童在小学阶段就已经开始学习汉语，并且在中国节上演唱了中国歌曲。此外，德中友协也是中德两国文化交流的不可或缺的平台，我们将继续关注和支持此类活动的开展。

工商会：您觉得在 2012 年杜塞和中国关系发展的重点和趋势是什么？

艾博斯市长：我认为两国之间的联系将会越来越紧密，这一点不仅会在 2012 中国文化年活动中体现出来，更加重要的是我们将共同克服全球化挑战作为战略重点。我本人已经去过中国很多次了，我认为德国应该对中国的迅速发展给予更多的理解，这样才能促进双方合作更加有效地开展。因此我希望在杜塞建立一个中德两国的对话平台，以实现两国对未来问题看法和见解的交流，以及完善我们正在筹备中的丰富多彩的文化活动。

德国中国工商会对艾博斯市长接受此次采访表示衷心的感谢。

首届中国节活动庆典现场（图片：杜塞尔多夫市政府）

密撒里希博士
(图片：德国中国工商会)

密撒里希博士在 2011 年 12 月德国中国工商会会员活动上的演讲

公元前 38 年，第一个小镇在科隆这片土地上修建起来，并成为了古罗马的一个要塞。公元 50 年，这里大概有三万名居民。四世纪，在多次武装冲突后，人口缩减到一万五千人。中世纪人口再次增长，十四世纪，这里是神圣罗马帝国最大的城市，当时有三到四万人口。科隆的历史悠久，我上述提到的只是其中很小一部分。

科隆夜景（图片：Tino Bahr / pixelio.de）

我们来看看对比如何？让我们把目光投向中国的安徽省。安徽省位于中国东南部，可能并不为许多德国人所知，安徽省是中国所有省份中的第 9 大省，在 2001 年已有六千万人口，与法国、意大利或英国的人口相当。

这些你之前知道吗？

让我们再把目光转到淮南，淮南市是安徽省第二大城市，2004 年年底有约二百三十万居民，这在德国已经可以算是第二大城市了。而安徽省最大的城市是她的省会城市——合肥，2009 年底有约四百九十万人在这里生活。

淮南市始建于在公元前 283 年，差不多比科隆要早 250 年。公元 1112 年进行的一次人口普查中显示当时大约有 15932 名居民。在旱灾以及飓风的破坏下，淮南市从 1580 年到 1630 年间几乎被毁坏，之后又开始重新复兴起来。到今天，淮南与许多其他城市一样，这里修建有众多皇帝的行宫，成为了旅游胜地。

今日淮南（图片：涂亮设计工作室）

这些您之前知道吗？

我要说明的是，如果我今天不为大家做这次演讲，我可能也不知道如上信息。为什么我要提到淮南呢？这个我之后会告诉大家。

比较一下就会看的很清楚，我们对中国了解的是多么少。大多数人只知道北京和上海。在学校里可接触到的与这个国家相关的知识也非常少。媒体关于中国的报道也是如此，只要不是经济发展方面的报道，多以负面报道居多。

作为报道关键词的只有西藏、中国在非洲的角色、人权以及对持不同政见人的制压问题（比如刘晓波）。我认为，虽然中国仍然存在这样那样的问题，但这并不能成为我们忽略中国作为法治国家所付出的努力和取得的成功。1999 年，“中华人民共和国实行法治，建立一个依法治国的社会主义国家”被加入到中国的宪法中，这对于一个国家来说是一个非常大的进步。此外，最近 10 年里，在中国生效的符合国际标准的法律数量比过去 100 年里都要多。

如下几项也是应该被公认的。

依法治国没有捷径可以走。在欧洲崇尚的是自由个性精神，而中国崇尚儒家之道以及国家利益高于一切的准则。但是，儒家思想的最终目标是实现社会一片和谐，而这往往并不能成为维持社会安定的解决办法。维持社会安定的目标包括例如消除所有的担忧和恐惧、持不同政见者自发不再参与西藏独立运动，等等。1999 年开始的德中法治国家对话，旨在建立一个两国就法治问题进行交流的平台。德国并不是将欧洲的法治经验原封不动地带给中国，而是将符合实定法和国际法的一般准则带给中国，这是最佳的、最正确的道路，也是最符合中国国情的道路，因为国家问题只有在实现社会和谐的前提下才能解决。

2010 年第十次德中法治国家对话，中国国家主席胡锦涛在北京人民大会堂举行仪式，欢迎时任德国总统克勒访华（图片：新华网）

如果能把刑法中的死刑取消，则将成为另一个非常大的进步。2010 年仍然有很多人被执行了死刑（具体数字无法得知，因为该数据属于国家机密），而这比同期其他国家执行死刑的人数总和还要多。我认为这个仍然经常发生的法律失误不应该再继续重演，不管它能不能使一个民主国家走向和谐。美国在上个世纪就出现了不少反面例子。到今年为止，中国法律里原有的可以执行死刑的 68 项罪名已经取消了 13 项（比如偷税、走私古董、进行贵金属非法交易等）。

当我们谈论人权问题时，不得不提及现在在中国已经没有人再遭受饥饿问题，人人拥有平等的受教育权利以及对美好未来的期望，这难道不能算是人权吗？

值得关注的还有中国对外交流的开放，中国目前有七千万博客用户，六亿人拥有自己的手机，这个数字比拥有手机数量第二位和第三位的美国和印度两国的总和还要多。

在中国每年有 450 本图书由德语翻译成中文并出版发行。（备注：而在 2004 年只有一本由中文翻译成德语并出版发行的图书，到了 2006 年也只有 9 本。）

虽然精神分析学家西格蒙 • 佛洛伊德的著作表现了个人主义，但依然得到了中国文化部的大力支持，并通过大众奖学金在中国出版发行，由此可见，虽然中国的政府审查仍然存在，却已给出了比 20 年前大得多的自由空间。

然而，一个十三亿人口的国家，仍然有百分之二十的文盲率（约两亿六千万人口）和两亿五千万临时工（2007 年数据），这些临时工的付出与报酬往往不成正比，铁锹是帮助不了他们的，可以帮助他们的只有社会援助和支持。

我们必须理解我们和中国之间的不同，一起寻找解决办法。我们必须理解，诸如像重庆这样拥有三千万人口的城市所出现的问题，是我们无法想象的。

让我们进入另一个话题，来看看中国在国际事务中所扮演的角色，如下两个例子：

中国作为美国最大的债权国，持有美国 1.16 兆美元的国债，我认为这个做法是对的，如果不这样做，美国可能会对中国施加巨大的压力，让中国按照她的意愿行事。

第二个例子是中国在非洲的角色。德国媒体已经开始给中国扣帽子了，比如新殖民主义者，嗜血的独裁者等等。这些人应该先回忆一下，当初他们的祖先为了剥削建立殖民地，对非洲进行遏制和镇压的那段历史。

比如赞比亚，在罗德西亚时期，赞比亚向西方国家寻求金钱、人权等方面的援助，却被

拒绝，西方国家的表里不一表现得非常明显。而中国，却不计报酬地给予了极大的帮助，为了应付政局的不确定性，中国帮助他们训练士兵、提供给他们武器。此后，赞比亚向中国敞开了经济大门。我们真的可以谴责中国的做法吗？即使中国支持了独裁者，没有从道德的角度而是从贸易的角度去考虑问题，我们就可以抛开我们的历史去批评中国？难道中国就不应该找到一个既解决赞比亚民族争端又对自己贸易、投资有利的解决方法？

如上告诉我们，中国和西方国家有多么大的不同，以及双方是多么的不了解彼此，妖魔化彼此。

让我们现在放眼经济，并确定一些问题。

中国和德国 2010 年的年贸易量达一千三百亿欧元，德国是中国在欧洲最重要的市场，而中国仅次于美国，是德国在非欧洲地区的第二大合作伙伴。许多德国大企业都把中国作为自己最重要的市场，而大多数德国中小型企业作为德国经济的支柱，也把中国看做是自己最主要的市场。

然而，德国企业家经常会投诉中国员工或企业商业剽窃。复制对于中国式思想来说是一种聪明的行为，这个思想导致某些员工缺乏诚信，用复制为自己的雇主换来金钱，而这些雇主也缺乏可靠性，不能保证产品的质量。但是他们从中学到了什么？从我的角度来看是少之又少，由此带来的不可思议的低价阻碍了人们所有的思考。

再举两个例子：

蒂森克虏伯公司在里约热内卢附近修建了一个钢铁厂，并就焦化厂项目进行招标，同时参标的有 Ferrostaal（经验丰富，对各项情况都非常了解）、Uhde（蒂森克虏伯子公司，拥有世界上领先的焦化技术）和一家中国企业。

蒂森克虏伯在进行评估的时候并没有对这三家企业进行全面的考核，而只考虑了价格因素，故最后选择了那家中国企业，但事实证明，那家企业并没有能力完成这个项目，由此带来的损失达到数亿欧元。而造成这个损失的人是肯定要被追究责任的。

但是：在这个事件中，所有的人都把眼睛闭上了，所有的警告都被当成了耳边风。

第二个例子：Ferrostaal 公司在委内瑞拉建了两座大型发电厂。预算并不是很客观，起初决定找一家中国焦炉供货商，但是由于借鉴了蒂森克虏伯这件事的经验，他们对这家企业进行了详细的调查，发现在生产和工程进度上有不足，于是他们请了一家在中国有相关经验的美国公司来进行监督，并为此花费了很多钱，但是事实证明，这样做显然是不够的，焊接不到位，工期赶不上。幸好这个项目最后有惊无险，并得到了在座的栾会长的帮助，顺利完工。但实际发生的成本却比当初预算的要高得多。

如果我们能够接受德国和中国之间的文化差异，那么一切将进行的更好。如果不以这个为前提，是没有人可以避免失败的，不管是大型跨国企业还是中小型企业。

我们应该知道，我们与中国的合作不是一维的合作，不能仅仅局限于经济层面，而是要进行多方面的合作。中国的周恩来总理曾说过一句话“经济和文化交流就像飞机的双翼，少了一边，飞机就无法飞行了”。为了保证双翼能够正常工作，需要人们的支持，需要对两国文化和民族特性的相互理解，只有这样，才能实现可持续发展，使两国不同的思维模式融合在一起。

德国驻中国大使施明贤先生在去年 9 月份举行的第 11 届德中法治国家对话中也提到过，中德两国的社会体系是从完全不同的两个方向、传统、文化、历史和社会背景走出来的，所以对于同一个问题的答案往往是非常不同的。因此对话只有在理解对方的出发点与思维方式的前提下，才能充分实现法治国家对话的目标。从我的角度来看，如之前所说，只有深刻理解两种文化的人才能取得成功。

而这种人绝大多数都是中国人，有资料表明，在中国实行改革开放的这 30 年来，一共有约一百五十万中国人在国外接受过或正在接受高等教育，他们借此机会学习了外语，了解了国外的文化。有相关数据表明，2009 年中国人在海外多达 109 个国家及地区进行学习和进修。

这个对比的反差有点大，2007 年有约 25000 名中国学生在德国进行深造，而反之只有 1200 名德国学生在中国进行学习。虽然德国年轻人对中国以及汉语学习的兴趣在日益增长，而且在可预见的未来，汉语在两国交流中扮演的角色将越来越重要，但是相对于每二十名来德国学习的中国学生就只有一名德国学生去中国学习。所以，现在很多德国企业还需要一个“领路人”，来带领他们前进，使他们增进对中国文化的理解，实现合作的顺利开展。

谈到这里，不得不说的一个成功的例子就是在 2003 年到 2006 年期间被成功搬迁到中国山东省的凯泽斯图尔焦化厂。上世纪 90 年代，我是位于德国杜伊斯堡市 (Duisburg) 的 Klöckner 工业设备有限公司的负责人，九十年代末期，我们一直负责对该焦化厂的拆卸工作，一直到 2003 年，拆卸工作完成，本来打算装船运输到中国，并在那里重建起来，但是由于此项目的成本远远高出中国人的预算，所以该项目被搁置了。但是过了不久我听到这个项目居然成功了，我对此感到非常惊讶。

Stefan Willeke 先生在 2004 年 9 月 23 日发表了以该项目为主题的记录报道，并以此获得了 2005 年的埃贡 • 埃尔温 • 基施奖（最佳德语报道奖）。他在报道中描述了两种文化的碰撞：德国经理一直在努力保持工程进度，中国经理莫先生离开了轻松的工作岗位来到德国，用一年半的的时间来完成这艰苦的工作。

2007 年被搬进电影院的记录电影“赢家输家”即是以这个项目为主题，并获得了多项大奖，这部电影是对两种文化碰撞、相互之间交流的最好演绎。

在座的栾会长对这个项目给与了极大的支持和贡献。400 余名中国工人远渡重洋来到德国，拿每月 400 欧的工资（应该比在中国挣得多），从事焦化厂拆卸的工作，实现了创造价值的最大化。同时，中国方面也借此机会学习了业务知识，在此后的中国重建工作几乎不需要来自德国的专业支持。不得不说，Klöckner 工业设备有限公司是无法完成这个项目的。这个项目生动地告诉我们中德两国的合作可以多么的成功。中国人可以把创造价值最大化，即使他们的工作效率还不是很高。而德国人必须让自己更专注于高端设备以及技术知识方面的工作。即便这样，德国仍然取得了可观的经济收益，2010 年德国的年出口量达到五百亿欧元，例如向中国出售的大气保护技术，能源高效利用技术（包括能源供给系统），都是德国经济的强劲增长点。

此外，中德两国在传统工业如煤炭业的合作也是可圈可点的。煤炭业对于中国来讲具有非常重要的意义，目前在中国有 16000 个煤矿，对现代化、高效的技术需求量很大。同时，由于矿难一直不断发生，煤矿安全也越来越受到重视，逐渐上升成为国家课题。

除了上述凯泽斯图尔焦化厂的例子，还有上世纪九十年代末，同样在栾会长的带领下客服重重困难从德国许克尔欧芬市搬迁到中国安徽省淮南市的索菲亚选煤厂，该选煤厂出售给了淮南国投新集能源股份有限公司，该公司的总经理也是我们德国中国工商会的副会长之一。自此，德国鲁尔集团公司与淮南国投新集能源股份有限公司建立了合作关系，而这一合作必然会为双方带来新的商业契机。

让我们现在再次回到淮南市，这里有中德两国充满希望的未来。仍然是通过栾会长的协助，淮南市与多特蒙德市建立了友好城市关系，在城市结构转型以及煤炭业方面有长远的合作。

去年 9 月底，淮南市政府、多特蒙德市政府、德国鲁尔集团矿业地产有限公司以及德国中国工商会一起签署了合作协议，为中德两国的历史书写了新的篇章。

我认为，在座的各位及工商会的会员企业都可以为自己而感到自豪，因为在不久的将来，我们必将为中德两国的发展作出更大的贡献。

谢谢大家！

凯泽斯图尔焦化厂搬迁到中国山东省新厂区（图片：德国中国工商会）

(图片 : Rainer Sturm / pixelio.de)

德意志银行关注中国风电

“十二五”规划中，中国政府为减少电力供应系统的碳排放设定了极具挑战性的目标，决心大力发展各类新能源发电和碳排放较低的一次能源发电。在本报告中，我们将审视风能以及太阳能发电市场。

通过相对保守的分析，我们认为中国能否实现对于 2015 年以及 2020 年风电和太阳能发电设定的目标 (官方和非官方) 取决于大规模新增电网传输能力能否顺利建成，特别是风电行业正在面临从现在到 2014 年增速将放缓的局面。

2011 年，中国新增风电装机容量 20 GW，其中实现并网的只有 16 GW，年新增风电装机容量远超过了电网每年实际能并网的风电装机容量。我们预计截至 2012 年底将有大约 5 GW 的闲置装机容量等待被并网 (闲置装机容量指超过我们估测的正常情况下的待并网装机容量，即年新增装机容量的 75%)，并且这种新增装机容量被闲置的情况将有可能持续到 2014 年。

近期政府加强了对风电行业发展的控制，我们认为这将强化风电行业的管理，促进和电网扩张的协调发展。这些举措的陆续实施，将促使年新增风电装机容量在未来三年放缓至 14 GW。伴随着风电项目开发放缓，电网将逐渐消化闲置的风电装机容量，将其并入电网。在此之后，我们预测 2015 年新增风电装机容量将达到 16 GW，2016 年至 2020 年将增加到 18—20 GW 之间，基本吻合中国政府对于风电 2015 年和 2020 年的规划。但如果在此基础上，风电行业将以一个更快的速度发展，中国必须完成与其同步的大规模电网扩张投资以支持风电和太阳能发电的发展目标。我们下面的预测很大程度依赖于中国大规模电网扩张规划的有效实施。

风电发展机会巨大，但是不排除短期风险。中国在“十二五”规划中提出 2011 至 2015 年新增风电装机容量达到约 70 GW(即 2015 年累计风电装机容量将达到 115 GW)。一些相关政府官员在公共场合甚至表示，中国计划每年将新建 15 GW 到 20 GW 的风电装机容量。虽然我们认为中国将实现“十二五”新增 70 GW 风电装机容量的目标，但考虑到电网在未来 2-3 年的制约因素，我们保守地预计从 2012 年到 2015 年年新增装机数量将维持在 14 GW 左右，同时预测新增的电网传输能力将在 2014 年基本建成。2015 年以后，如果中国要达到政府提出的风电每年新增装机 15-20 GW 的预测目标，与其协调的电网建设能否及时完成也至关重要。

目前中国风电市场产能过剩。 暂且不提加剧的金融市场波动，风电设备制造商和风电项目开发商正面临着行业增长放缓和严峻的市场前景。还未并网的累积闲置装机容量正体现了这一点。我们预测闲置装机容量截至 2012 年底将达到大约 5 GW。伴随着风电项目的审批权收回中央，我们认为电网传输能力的扩展将帮助电网逐渐吸收过剩的风电装机容量。2011 年中国中央政府颁布政策收回对于 50 MW 以下的风电项目的审批权，这项举措将有利于中央协调电网建设，并对新能源发展做出更好的宏观规划。另一方面，不管出于经济或者政治因素的考虑，如果中国风机继续以超过电网扩张和并网风电的速度建设新的风机，那么预计到 2020 年闲置风机装机容量可能增加到 29 GW，这是值得关注的风险。

(来源：人民网 - 中国能源报 德意志银行研究报告)

北京 | 香港 | 上海 | 重庆

每周30个航班
飞往中国

芬兰航空，欧亚之间最快捷的航线！我公司将于5月9日开通首条欧洲至重庆的直飞航线。加上我们于夏季增飞到香港的班机，届时每周将有30个航班飞往中国。我们竭诚欢迎您从欧洲50多个口岸搭乘我公司航班。

庆祝公司自
1923年起成立
88周年！

oneworld

FINNAIR

心动旅程 全新体验

(图片：berlin-pics / pixelio.de)

中国企业在德国的投资

我们在此特选取一篇文章，向各位介绍中国企业近年来在德国投资的发展趋势以及他们所面临的挑战。

中国企业越来越多地在国际市场上亮相，包括德国市场。这不仅给企业及其员工以及经济场所德国带来了挑战，同时也在企业管理、国民经济、社会政治和文化方面为它们提供了新的机遇。外国公司进入市场总会使当地的经济发生一些变化。这些变化不仅体现在对客户和雇员的竞争方面，还表现在价值创造等级和行业之间协作的可能性上。

投资地的发展，有时甚至是整个地区的发展，也会随之受到海外投资的影响，两国间经济和社会方面的联系将日益紧密。德国在这方面已积累了丰富的经验，从美国和欧洲企业集团的投资，到日本韩国的投资。当一个新的投资国刚开始加大直接投资力度时，由于投资者缺乏经验，投资往往存在不确定性。

人们对西方企业到亚洲投资早就习以为常，现在很多亚洲公司，诸如索尼、丰田、佳能、三星、现代和 LG 在世界市场上的地位也已深入人心。直到不久前，德国和中国之间的海外投资还是单方面的：多年来，德国企业以重大的规模对中国进行了投资，现在中国企业也紧随其后，来到了德国。

外商直接投资的发展

外商直接投资（Foreign Direct Investment，简称 FDI）总体上已经形成了极大规模：根据经济合作与发展组织 OECD 统计，OECD 国家 2007 年在海外共投资 18.18 亿美元，同时吸收海外投资 13.7 亿美元。直接投资仍然主要在工业国家之间进行，但在过去的几年中，不仅新兴国家间的 FDI 显著增长，这些国家的企业对工业国家的投资也大幅提高（OECD 2008）。这一发展趋势在中国也有所体现，90 年代初中国将近 70% 的海外投资流入了发达国家。在世纪之交，由于对发展中国家投资力度的加大，这一比例降至约 36%，到 2004 年甚至降至总投资额的 22%。但西欧是一个例外，2001 至 2004 年间中国对西欧的投资从不到 2% 升至 4.5%。

与此相应，自 2002 年起，中国对德国的投资也迅速增加。

中国对德国的直接投资在 1989 年至 2006 年间从 2700 万欧元上升至将近 3 亿欧元，涨幅超过 10 倍，与此同时，德国对华投资规模的增长速度远远超过这一水平。同一时期，德国企业对投资额从 8800 万欧元上升至 130 亿欧元，增长将近 150 倍。

中德两国间直接投资的动机

德国企业近十年来对投资中国寄予了热切的期望——“中国神话”四处流传：地缘广阔的巨大市场，数目庞大的潜在消费者及其无可限量的消费追补需求吸引了众多德国企业来华投资。其中许多企业在初期遇到了困难，而后也一再面临倒退的危险。但他们从中学到了很多跨文化管理方面的知识，也能够取得一些成功，比如汽车、化工和机械制造行业中的许多企业。

当外国企业将中国作为生产基地、销售和供货市场加以开发的同时，中国经济和中国企业也从这一发展中获益：经济地区得到了发展，当地企业通过新客户或新联络伙伴与国外取得了联系。自 2001 年中国加入世贸组织以来，在企业的国际化进程中，这些对外关系发挥了重要作用，有助于企业开发新的市场。

Mittel- und unmittelbare chinesische Direktinvestitionen in Deutschland
中国对德国的直接及间接性直接投资

Quelle: Deutsche Bundesbank 2008 a.
来源：德国联邦银行 2008 a。

中国在德国的直接投资（图片：贝塔斯曼基金会）

Mittel- und unmittelbare deutsche Direktinvestitionen in China
德国对中国的直接及间接性直接投资

Quelle: Deutsche Bundesbank 2008 b.
来源：德国联邦银行 2008 b。

德国在中国的直接投资（图片：贝塔斯曼基金会）

除了企业的经济利益之外，中国政府的利益也推动着企业加快国际化脚步，到海外投资。中国应该致力于晋升为先进的工业国家，而不能长期停留在仅仅作为延长工作台的阶段，即使中国将这一角色扮演得很成功。与此同时，中国也努力追求平衡：外国竞争者在中国的出现（例如在家电行业，一些德国生产商在中国表现活跃，对本地企业构成了竞争），使中国企业面临更大的挑战，为了应对这种环境变化，它们需要寻找新的市场。

为什么中国投资者恰恰选中德国？毋庸置疑，中国企业有很多去其他地方投资的理由，事实上他们也确实在如此实践：文化和地理上的接近导致中国企业奔赴东亚和东南亚；市场规模促使中国企业进军美国市场；原材料保障的必要性驱使中国企业到相应的国家进行投资。投资德国通常是因为看中德国较高的技术水平、法律保障、劳动力质量、强大的市场购买力和位于欧盟乃至欧洲的中心位置。此外，德国一向积极、受人尊重的形象也对投资者选择德国产生了正面影响。

而中国投资者在德国的形象却往往相反。有时在讨论利润导向的海外投资者时，不同媒体会一致得出相当负面的印象，这种印象使人们的不满日益高涨，并煽动恐惧情绪——例如，“明镜”杂志 2006 年刊登了一篇题为“来自远东的侵略”的文章。也许这种负面印象是许多中国投资者宁愿低调行事的一个原因，就像他们在利润较高的清洁用品连锁店 Rossmann 参股 40%，在蒸蒸日上的时装企业集团 Esprit 占有多数股权，以及收购 Goldpfeil 或 Junghans 等传统德国品牌时做的那样。

与这种负面印象同时存在的，是德国经济对来自中国的直接投资的巨大兴趣。海因里希 • 冯 • 皮埃尔 2004 年曾作为“德国政府投资促进署”的联邦委托人为德国经济做广告，并列举出“投资德国的十点理由”来支持这一选择。

两年后，巴斯夫总裁于尔根 • 哈姆布莱希特竞选亚太理事会（APA）主席时强调：“我们也需要他们（亚洲人）作为欧洲的投资者，在紧密交织的世界经济网中不能够也不允许只有单行线。”因此哈姆布莱希特向其他许多经济界领袖一样欢迎中国直接投资者来到德国，并试图消除人们的恐惧心理：“在这里 [只有] 那些做得不够好的企业才需要担心。”而这些企业也同样会被西方竞争对手淘汰出局。

跨文化管理方面的挑战

中国企业进入德国市场不仅给德国经济参与者带来了跨文化合作方面的挑战，也同样考验着中国管理者的能力，这些中国管理者——象德国企业在中国的管理者一样，会逐渐积累起经验。他们首先面临的问题是选择企业形式和投资地点，以及本土化（按照德国，甚至欧洲市场进行自身调整）和全球化（维持全球统一流程及产品）程度：企业在多大程度上根据本地文化标准调整其产品的品位和外观，在多大程度上保留品牌的国际同一性？人事管理者应如何在一个“根植于中国的德国企业”中把握地区和全球性的关系？这个问题的核心在于对跨文化交织点的管理和组织：

他们必须对企业内——从德国投资地到中国母公司的中德职工中；以及企业外—— 面向当地客户、供货商和公众的方方面面有一个构想。本书描述了中国企业在德国发展的案例研究。

这些案例向人们展示了来自各行各业的企业赴德投资的不同经历，阐述了跨文化合作带来的挑战，并介绍了企业应对这些挑战的操作方法。

杜克普爱华和瓦德里希科堡是德国中型技术企业的代表，在它们分别被上工申贝和北京第一机床厂收购后，它们与新东家一道构划了企业内中德员工的合作。

今日的联想德国分公司的故事告诉大家，一家拥有三个（不同）文化根基的企业——前美国 IBM 公司的一个部门现在作为中国企业在德国的分公司，是如何保持在全球计算机市场上的地位的。

家电企业海尔的案例说明，一个在本土市场上获得成功的中国企业是如何通过有机增长的方式推动企业国际化进程的。宝钢欧洲和德国五矿的案例展示了国有企业集团是如何在德国市场上实现角色转变的——从供给本国市场需求到国际化的销售者，以及在此过程中必须达到哪些特殊要求。

基于从案例研究中获得的知识，本书在结尾部分还介绍了不同的最佳方案，企业正是借助这些实践成功地在德国市场上拓展业务的。

案例研究的基础是对这些企业内中德员工及领导层的采访，以及企业文件和外部信息来源。专家访谈围绕法律及管理方面的问题进行，介绍了有助于双方建立理解和合作的背景知识。本书适合所有在广义上参与中国企业国际化的人阅读，无论他们来自哪个民族，何种文化。

（来源：本文摘录自贝塔斯曼基金会《机会与挑战》一书，详情请登录 http://www.bertelsmann-stiftung.de）

(图片：Gerd Altmann / pixelio.de)

德国劳动法概况及在德投资应注意的有关问题

我们在此特选取一篇文章，向各位介绍德国劳动法的相关规定以及进行投资应注意的问题。

随着走出去战略的实施，我企业在德投资日益活跃。除从国内派遣人员外，越来越多企业雇用了德籍雇员。了解德劳动法基本内容，依法雇用、管理员工，对企业长期发展至关重要。本文简介了德劳动法的历史沿革，分析了主要特点，较详细阐述了劳动关系的确定、劳资协议管理规定、工作时间及带薪假、解雇保护、企业共决权、劳动保护等内容。最后，对在德投资提出了几点注意事项和建议，供已经或计划在德投资的企业参考。

一、德国劳动法的历史沿革

德国最初的劳动法规是在雇员（劳动者）与雇主（企业）的长期斗争中诞生的。19 世纪末第二次工业革命期间，不断发展壮大的德国产业工人在工会领导下，开始了以缩短工作时间为主要目标、维护自身权益的斗争。1891 年，德最大的工会五金工人协会（现在的五金工会前身）在章程中明确规定，协会宗旨在于，在获得满足工人及其家庭需要的工资这一前提下，尽可能减少工作时间，免除星期日劳动、加班和计件工作。经过不懈斗争，1900 年颁布的《德国民法典》第 611 条规定，雇员与雇主之间存在雇佣关系：“因雇佣合同而提供劳务的人，负有履行给付约定的劳务的义务，他方当事人负有给付约定报酬的义务。”民法典还规定，雇主在安排劳动过程时，应在许可范围内，保护劳工免于生命及健康的危险。1905 年实施的《工人保护法》规定，100 名雇员以上的采矿企业应成立工人委员会，代表工人的利益。一战结束后，正式确定了八小时工作日，第一个劳资协议条例（Tarifvertragverordnung）颁布实施，以立法形式确定了雇员与雇主的劳资伙伴地位和劳资标准的强制约束力。

二战后，德国（原联邦德国）致力于建设社会市场经济，维护劳动者权利得到了高度重视。一方面，纳粹时期形同虚设的劳动法规重新生效。另一方面，适应雇员进一步参与企业管理的愿望，企业共决权应运而生，大型钢铁、煤炭企业建立了监事会，中小企业纷纷建立职工委员会（Betriebsrat）。还颁布了工资给付法、工作时间法、休假法、解雇保护法等一系列的专门法。进入八、九十年代，颁布实施了数十项劳动保护法律法规，对特殊工作岗位及就业群体的保护更加完善。此外，为使劳动法律体系更加统一，还建立了相对完善的判例体系。至此，德国形成了比较完善的劳动法体系。

二、德国劳动法的主要特点

德国劳动法具有以下三个突出特点：

（一）通过完善的法律体系调整劳动关系，促进社会的安定团结。

除民法典对劳资双方的权利义务作了原则性规定外，德国还制订了 70 多部全国性法律、法规，来规范雇主与雇员之间的劳动关系。各州也根据各自特点，制定了相应的实施措施。按内容可分为工资待遇类（如劳资协议、工作时间、休假、节日及病休期间工作薪水支付等）、劳动保护类（如安全与健康保护法、机器安全、雇用企业医生及安全人员等）、雇员参与企业管理规定（如共同决定法）、外国雇员类（如信息与通讯技术类专业人才的工作许可和居留许可规定）。劳资双方均以劳动法规作为行为准则，劳动关系相对稳定、和谐。发生劳动权利或利益争议时，劳动争议处理程序使之得到及时、公正的解决，防止矛盾激化，有利于社会安定团结和国家长治久安。

（二）法律规定、劳资协议、单独约定三

者结合，合理维护雇主与雇员的利益。

劳动法规定了雇员的基本利益和最低保障标准，无论任何企业，雇员享受的权益不得低于法律规定的内容。同时，作为平等的社会伙伴，雇主与雇员享有基本法赋予的劳资自主权（Tarifautonomie）。分别由雇主协会（大企业如大众、宝马等单独与工会谈判）及工会组织代表，开展劳资谈判，达成劳资协议。多数协议规定了更有利工资、休假及各类补贴，而在工作时间安排等方面，雇主获得了更大的自主权。协议对劳资双方具有强制约束力。另外，企业与雇员也可根据自愿原则，单独约定工资收入及其他权益。根据有利适用原则，比劳资协议更有利的契约式约定不受劳资协议影响。

（三）适用于中低收入的非独立就业人员，劳资双方依法承担各自责任。

德劳动法的适用范围是工人、职员、参加职业培训者、家庭受雇者等非独立就业者，适用对象约2500万人，占总就业人口的一半以上。企业法人、公务员、自由职业者等不适用。适用对象在德国属于中低收入阶层，被赋予主体地位，享有工作时间有保证、休假、劳动保护等广泛而真实的权利，基本权益得到有力维护。雇员和雇主是企业平等的组成部分，各自承担着不同的社会责任。雇主的首要责任是保障就业岗位的稳定，按期支付雇员的薪水。雇员应严格保守企业的商业机密，认真做好本职工作。德国劳动法调动了劳资双方的积极性，从而提高劳动效率、促进生产力的发展。

三、德劳动法的主要内容

德国劳动法内容庞杂，涵盖了基本权利（如机会均等、待遇平等）、就业政策、工作条件、社会保障、工资制度以及劳动关系、劳动监督管理等方面。下面着重从劳动关系、劳资协议、工作时间、休假权、共决权、劳动保护法等方面介绍。

（一） 劳动关系的确定

德国联邦劳动局（Bundesagentur für Arbeit）以及全国的分支机构，提供空缺岗位和用人单位免费查询服务。下设的就业信息中心（BIZ）提供各类就业信息。企业还可在媒体上刊登招聘广告，与求职者建立联系。雇用人员一般遵循以下步骤：通过求职书了解求职者履历、教育程度、工作经历、特长等基本情况----择优面试，可要求已有工作经历者出示原单位的工作鉴定----双方按自愿原则，签署劳动合同（Arbeitsvertrag），正式确定劳动关系。德国劳动关系的确定比较灵活，既可用书面合同形式，也可口头约定，甚至通过实际劳动付出而产生事实劳动关系。实际上，绝大多数采取传统的书面合同形式。

劳动合同一般规定工作种类及地点、劳动条件、工资水平、工作时间、带薪假天数、解雇通知期限等。雇主应在劳动关系确定一个月内，向雇员提供劳动关系证明。设有职工委员会（Betriebsrat）的企业，应提前向其说明拟雇用人员的情况和岗位。按期限划分，劳动合同分长期合同、短期合同（不超过2年）、试用期工作关系（长期合同最多为六个月）等。近年还引进了低薪工作（Minijob）和临时工（geringfuegige und kurzfristige Beschaeftigung），前者月工资不超过400欧元，后者每年工作时间不超过2个月。

劳动合同可以协商终止，或合同期满结束，也可通过解雇终止。雇员意外死亡时，劳动合同自动终止。在企业转移生产或停产、倒闭时，也可以终止劳动关系。出现劳动争议时，可由劳动法院判定终止合同。

（二）劳资协议的主要内容

劳资协议（Tarifvertrag，国内也译为集体合同、劳资集体合同）专门调节劳资双方的劳动法关系。以雇主协会或雇主个人为一方，以工会为另一方，根据劳资自主的原则，谈判确定下一段时间（多为一至三年）的劳资协议。所有会员企业有义务遵守协议内容，同时，劳资协议有效期内，雇员不得以罢工方式寻求协议条款的修改。德国雇主组织代表性很强，70%以上企业加入了一个或多个雇主组织。约一半雇员加入了工会组织（每月1%基本工资作为会费）。2004年，德国共有6.1万多个劳资协议，分为地区性行业协议（3.4万个）、企业单独劳资协议（2.74万个）、在全国具有普遍约束力的劳资协议（476个）。四分之三的德国企业受劳资协议约束。劳资协议主要包括有效期较长、不经常改变的法律内容，如工作时间、解雇条件、休假权、调解事宜等。下表是德国地区性行业协议的主要内容。

由于经济不景气，企业为保持自身竞争力，往往在劳资协议中规定一系列开放条款。在工作时间安排、加班、起步工资（Einstiegstarife）、缩减年度特殊津贴（Jahressonderzahlung，类似于我国年终奖）、降低基础工资等方面，企业得到了更多的决定权。为保障工作岗位，雇员常常“委曲求全”，作出让步。

为提高劳动工资透明度，增进劳资双方的相互信任，德联邦经济部及各州主管部门建立了劳资标准目录（Tarifregister），可从http://www.rechtsrat.ws/vlink/tarifregister. htm网站查询。工会设有劳资协议数据库，供会员免费查询。各地工商会也提供劳资协议咨询。企业也应选择合适地点（如餐厅、休息室等），张榜公布劳资协议内容。

劳资协议制度导致德国人工成本居高不下，下表显示了主要行业的人工成本。需要指

出的是，1995-2004 年间，德国平均工资成本仅增长 2.6%，在主要工业国中仅高于日本（-14.2%）。实际增长为 -0.6%，低于欧盟 15 国 7.4% 的平均水平，远低于美国 19.6% 的增长幅度。

2003 年德国巴伐利亚州制造业工人成本
（来源：《2004 年巴伐利亚州工业报告》）

行业	工资占销售额比例 %	人均年销售额（万欧元）	人均工资支出（万欧元）
办公及数据处理设备	10.0	51.4	5.1
汽车业	12.9	36.0	4.6
通讯与信息技术	13.9	36.6	5.0
化工	20.3	20.2	4.1
医疗、测量、控制技术与光学	20.6	19.6	4.0
发电、输电设备生产	21.7	19.4	4.2
机械制造	22.2	17.8	3.9
五金产品	24.9	12.7	3.1
航空航天	27.7	18.0	5.0

（三）工作时间、休假权及特殊情况下的工资支付义务

为保护雇员安全与身体健康，德国制定了工作时间法，对工作、休息时间作出强制规定，同时在工作时间的具体安排上给予灵活性。工作时间法规定：

1、除急救、消防、餐饮、展览会、能源用水供应、国防等，其他行业雇员星期日及法定假日不得工作。

2、原则上每天工作不超过 8 小时。如 6 个月内平均工作时间不超过 8 小时，一天最多可工作 10 小时。

3、保证雇员享有一定的休息时间。工作时间 6-9 小时，至少应安排 30 分钟休息，超过 9 小时的，至少为 45 分钟。

4、夜班工人（23 时至次日 6 时之间工作至少 2 小时，每年至少夜间工作 48 天）每天工作原则上不超过 8 小时，如超时工作，则一个月内平均不得超过 8 小时。至少 4 年由企业出资体检一次，满 50 岁后每年一次。

大部分劳资协议规定，每周工时不超过 40 个小时。以五金工会成员为例，东部各州每周 38 小时，西部各州 35 小时。由于加班等原因，实际工作时间超出了劳资协议规定。德国经济研究所（DIW）调查表明，2003 年，全职职员每周实际工作时间 42.4 小时，欧洲统计局公布的数字是 39.6 小时。

为保持企业竞争力，德国引进了 100 多种工时模式。全天制职位可拆分为 1/2 个、2/3 个等多种职位，其工资、待遇与工作时间成正比。全天制职工工作 6 个月后，可因个人原因申请减少工作时间。出现空的全天制职位时，优先考虑现有非全天制雇员。3/4 以上企业为职工设立工时账户（Arbeitszeitkonten），允许雇员在完成本职工作前提下，自由安排工作时间。

德国休假法规定，雇员每年至少享有 24 个工作日的带薪假。劳动关系存在六个月后，即可获得休假权。假期一般当年休完，如因工作或个人原因推迟，应在次年第一季度补休。18 周岁以下的青年雇员假期更长，不满 16 岁的不低于 30 个工作日，不满 17 和 18 周岁的，分别不少于 27 个和 25 个工作日。严重残疾雇员额外多 5 天休假。休假期间，按休假前十三个星期的平均收入发放薪水，但应扣除加班等非正常劳动所得。雇员还可获得额外的休假津贴，津贴额根据公司效益确定，一般为月基本工资的 50%-150%。

雇员生病期间，由雇主继续支付正常标准工资，但最长支付期限为 6 周，之后由保险机构承担。如工伤丧失劳动能力，可要求补偿 6 周工资，负责工伤事故保险的职业合作社提供保险金。

（四）解雇保护法

为防止企业随意解雇职员，德国解雇保护法规定，10 名雇员以上的企业适用解雇保护。除因雇员个人原因（如工作态度差、泄露公司机密等），可立即辞退外，雇员依法享受以下方面的保护：

1、下列人员不得解雇：怀孕期间及生育不满 4 个月的女职员、申请及处于子女抚育假（Elternzeit）的职员、试用期结束后的实习人员（Azubi）、严重残疾雇员、职工委员会或青年职工、实习人员代表机构的成员、服兵役雇员。很多劳资协议还规定，超过一定年龄（多为 55 岁）、在现企业工作超过一定年限（10 或 15 年以上）的雇员，不得解雇。

2、正常辞退必须符合社会公正原则（Soziale Rechtfertigung），并提前一定时间通知。最短通知期限为 4 周，当月 15 日或月底起算。雇员工作年限越长，提前通知的期限越长。劳资双方在劳资协议中规定解雇通知期限。无论解雇通知期限多长，必需有客观依据，并充分考虑到被解雇员工的具体情况。如果该员工是家庭中唯一的收入来源或子女多、负担

重，解雇就违背了该原则。

3、大规模解雇员工，必须得到当地劳动局的批准。解雇人员超过一定规模，必须提前30天向劳动局通报，具体为：20-59名职工的企业，解雇5人以上；60-499名职工的企业，解雇10%以上或25人以上；500人以上企业，解雇30人以上。解雇不超过50人的，由劳动局批准。超过50人的，由专门成立的委员会审批，委员会由劳动局局长任主席，职工、雇主和当地政府各派两名代表参加，按简单多数原则投票决定。获得批准后，解雇才能正式生效。

4、因企业经营问题解雇人员，被解雇者有权要求经济

补偿或进行申诉。补偿标准为每年工龄0.5个月工资。如被解雇者认为违反了社会公正原则，可在一周内向职工委员会申诉，委员会居中调解，或三周内向劳动法院提出诉讼。如法院判定解雇违法，雇员可以继续在该企业工作，或申请法院判处解除劳动关系。后一种情况下，雇员有权要求最多为12个月工资的补偿。如职工年龄超过50岁，工作至少15年，可要求15个月工资赔偿；如超过55周岁，工龄超过20年，可要求18个工资补偿。

法定解雇通知期限

在现企业工作年限	提前通知期限（月）	在现企业工作年限	提前通知期限（月）
2	1	12	5
5	2	15	6
8	3	20	7
10	4		

（五）职工共决权

在德国，企业应根据雇员人数，建立相应机构，代表雇员参与管理与决策。

企业组织法（Betriebsverfassungsgesetz）规定，满18周岁、有选举权和被选举权的雇员超过5人，且工作满6个月的雇员超过3人时，应选举产生职工委员会。委员会任期4年，人数与职工总数成正比。拥有9名以上委员的，应组成企业委员会（Betriebsausschuss），负责职工委员会日常工作。

职工委员会主要任务为：职工培训、企业养老保险的磋商、保障就业岗位、参与裁员决策、加班时间的确定、解雇保护咨询、引进新的工作时间模式等。在人事决策中有参与权。100名雇员以上企业应成立经济委员会，了解生产经营状况，向职工委员会报告。雇主与职工委员会每月至少会晤一次，协商有关事宜。为调解可能出现的分歧，可成立协调处（Einigungsstelle），劳资双方派遣等额人员组成，主席由中立人士担任或劳动法院任命。职工委员会及经济委员会的经费由雇主承担。

目前，德国约10.5万家企业设有职工委员会，雇员总数超过1100万。

超过500名雇员的股份公司、有限责任公司及合作社，三分之一的监事会成员由雇员代表担任。煤炭和钢铁生产企业中，资方和雇员代表各自任命一半监事会的成员；此外，还要选任一个负责社会利益的劳工关系董事（特定的共同决定权）。

共决权制度激发了职工参与管理的热情和创造力，避免了劳资矛盾的激化，被认为是德国的竞争优势之一。民调显示，近90%人员认为，监事会在协调资方和雇员的利益方面取得了成功。2000-2002年，每一千名德国工人罢工天数仅为4天，远低于欧盟25国的平均值45天和原15国的54天，与罢工时间最长的西班牙（276天、意大利（146天）差距巨大。波士顿咨询公司（Boston Consulting）对美100家最大的在欧投资企业调查表明，首选德国建立控股公司、地区中心的占27%，企业内部稳定、劳资矛盾小是重要原因之一。

（六）劳动保护法

雇主有义务采取各种措施，保护雇员的安全和身体健康。

1、定期评估工作条件，采取相应预防措施。

雇主应定期评估现有工作条件，检查整体环境和具体岗位的设置、布置是否合理，是否会产生物理、化学和生物等危害人体的影响，是否符合现代劳动医学的要求。企业还应建立、健全急救、消防和紧急疏散制度。应雇用一定数量的医生和安全人员。此外，应定期向员工介绍有关预防措施，做到防患于未然。20名雇员以上的，要成立劳动保护委员会，监督劳保措施的实施情况。

2、针对技术性工作采取相应保护措施。

主要法律法规有仪器安全法、化学药品法、基因技术法、原子能法等。这些法律都规定，工作岗位要以人为本。须要移动重物的工作，如会引起安全问题或损害健康，应尽量采用机械作业；应充分考虑雇员的身体条件，事先告知工作内容及可能产生的危险。根据不同危险物可能产生的危害，分四个等级，为雇员采取不同的保护措施。对于长期从事屏幕类工作的雇员，应使其得到合理休息，或每天有一定时间从事其他工作，应定期安排眼科及视力检查。

3、对孕妇、青少年等弱势群体及服役人员提供特别保护。

就业母亲保护法对女性雇员怀孕、生育

及产后的保护措施作了详细规定。怀孕期间，雇主应相应调整工作岗位，防止辐射、噪音对母婴的影响，保持适当的通风、室温，工作时间相应缩短，工作量减小。不得安排其从事重体力劳动。产前 6 周、产后 8 周为孕产保护期（Mutterschutzfrist），不得要求其工作。哺乳期内每天安排一小时哺乳时间。产前及哺乳期之间，不得安排从事计件或流水线工作。孕产保护期内，工资收入不变：医疗保险机构提供孕产期津贴（一般为每天 13 欧元），雇主提供特别补贴，补足与原工资的差距。不得辞退怀孕女职工或生育不满 4 个月的女职工。违反上述规定的，可处以 1.5 万欧元以下罚金，情节严重的，可判处 1 年有期徒刑。

为使雇员职业与家庭二者兼顾，更好地教育、照顾子女，雇员在子女满 3 岁前可申请子女抚育假（Elternzeit）。抚育假期间，雇员享受“停薪留职”待遇，保留职位，不领取工资，不得予以解雇。抚育假期间，可向联邦政府申请子女教育津贴，子女满 12 个月前，每月最高 450 欧元，第 13-24 个月最高 300 欧元，具体数额取决于家庭实际收入。此间，雇员可从事非全天制工作，每周不超过 30 小时。

就业青年保护法规定，青年就业的最低年龄为 15 周岁。满 13 周岁的，可在农业企业帮忙或担任报童。不得让青年从事计件和流水线工作以及法律界定的危险性工作。每周工作时间不得超过 40 小时，最长工作 5 天。

根据《应征入伍期间工作岗位保护法》，应征入伍和参加军队演习的职员，保留工作关系，并受到解雇保护法的保护。服兵役时间应算在工龄之内。

四、在德投资应注意的事项及建议

（一）熟悉、了解德劳动法规定，依法处理与雇员的劳动关系。

在德开公司、聘用人员之前，应充分了解德劳动法规定，特别是劳动合同、工资福利、劳动保护等法律规定，依法处理劳资关系。建议参加所在地区有代表性的雇主协会，享受其为会员企业提供的服务与保护。聘请德劳动法律师进行专业咨询，可考虑聘用德籍雇员负责人事劳动工作，逐步改变多由内派人员负责的局面。遇到劳动纠纷时，应遵循企业、职工、工会三方协商原则，先进行内部调解，之后再采取法律途径。处理过程应有理有据合法，避免对我在德整体形象造成影响。

（二）依法组建工会、职工委员会等代表雇员利益的机构，充分发挥其参与管理的作用，将职工融入到企业中。

德国职工代表机构与我国不同，具有相对独立性，在企业整体发展、职工福利待遇等方面都有一定的发言权。应依法成立工会、职工委员会等机构，努力建立良好的合作关系，发挥其在企业发展管理中的作用。同时，摆脱惯性思维的束缚，转变观念，承认并尊重工会在企业中的独立地位。德工会是雇主的平等对话伙伴，经济上独立于企业，通过劳资谈判、组织罢工等维护雇员利益，与我国大部分工会扮演的企业内部福利部门的角色迥然不同。

（三）投资行业选择上，应逐步转向技术含量与附加值较高的行业，避开德国高工资成本的劣势。

平均来看，德劳动力成本占总成本的 10%-30% 之间，在休假、劳动安全卫生等方面，企业还要承担很多额外支出。德本国制造业外移倾向加剧。我目前投资行业为机械制造、五金、贸易等低工资行业，人均年工资成本 3-4 万欧元之间，人均销售额多在 20 万欧元以下，属于技术含量较低的产业。德国的办公及数据处理设备、汽车制造、通讯与信息技术等行业，虽然人均工资成本高达 5 万欧元左右，但技术含量与附加值高，人均销售额可达 40-50 万欧元。今后，应鼓励有实力的企业向高技术行业投资，以获得更高销售收入和丰厚的利润回报。

（四）收购德破产企业时，宜谨慎行事。

近年来，我企业在德收购破产或陷入经营危机企业案例较多。有利之处是收购价格低、容易承担，不利之处是并购后经营管理难度大。德破产企业一般由地方法院委任的破产管理人（多为律师）管理。为避免大规模裁员带来不利影响，常常将接收现有员工作为收购技术、品牌、设备的附加条件，要求收购方在一定时间内（多为一年）不得解雇现有职工。为降低成本，我企业投资后常从国内采购零部件，在德员工面临过剩问题，期限结束后需解雇一大批。这样做容易激化矛盾，也会对我走出去战略的整体形象造成损害。

另外，解雇时还需一次性支付巨额补偿金。所以，收购前应了解清楚破产原因，如由经营管理不善引起，品牌、技术有优势，可予积极考虑。如因人员支出成本过高引起，应全面考虑、谨慎决策。还要了解是否存在劳动关系方面的纠纷及隐患，并在决策中予以相应考虑。

（五）加强对产妇、青年职工、老年职工等弱势就业群体的关注。保护弱势群体是德劳动保护的核心内容之一，也是体现德国社会市场经济制度社会性的重要方面。在德投资时，应依法给予这部分人员特别保护。

（来源：中国驻德国大使馆经济商务参赞处网站）

会员活动现场
(图片：德国中国工商会)

德国中国工商会
2011 年 12 月会员活动

2011 年 12 月 1 日，德国中国工商会邀请会员企业以及一直以来支持工商会工作的重要客人参加了每年举办两次的定期会员活动，通过此次活动，嘉宾们可以开诚布公地进行面对面地交流，在轻松愉快的气氛下分享彼此的经验。

通过这次与互达国际会计税务咨询公司一起合作，在杜塞尔多夫市国王大道举办的定期会员活动，不仅让已经结识的朋友继续增进了彼此的了解，还使更多的人借此机会结识了新朋友和合作伙伴。三十多位嘉宾虽来自不同的行业（如：法律咨询、机械设备等），却在开拓中国市场过程中面临着同样的挑战。为此，德国中国工商会特地邀请了两位熟悉中国事务的专家，分别从中德两国文化差异和德国税务机构对跨国经营德国企业取得盈利的税务方针这两方面，为大家带来了精彩的报告。

首先，德国中国工商会副会长密撤里希博士为大家分享了他的经验，他说，中国在过去的 20 年里在民主化和公民社会发展上取得了长足的进步，这一点是西方媒体必须承认的。而且，中国也在继续努力履行对外开放的方针，并积极与其他国家进行文化、法治以及经济方面的双边对话，特别是与德国。如果外国企业不努力去理解中国文化，拿他们取得成功的机会就会变得很小。此外，密撤里希博士还引用了周恩来总理说过的一句话：“经济和文化交流就像飞机的双翼，少了一边，飞机就无法飞行了。”

随后，来自互达国际会计税务咨询公司的 Franz E. Simon 先生为大家带来了以中国业务结算价格为主题的讲座。互达国际会计税务咨询公司开展中国业务已有 25 年，积累了丰富的经验和广泛的人脉。Simon 先生为大家做了生动地报告，例如，德国税务机构对在国外企业的文件汇编归档义务的新规定，并为大家讲解了“跨国企业如何经营其在国外建立的分支机构”。此外，Simon 先生还阐述了德国税务机构对跨国企业总部和下属企业进行公司审计的相关流程，并为大家展示了与外国业务相关的合同范本。

除此以外，他强调，企业应建立自己的结算价格模式，并就此讲解了各种结算方式的优缺点。在开拓市场过程中供求不确定又缺乏比较数值的情况下，可以借助成本加成法计算价格。只要市场价格可以通过贸易确定，利润和销售市场的相关数据充足，就可以对量产商品与服务进行价格比较。在这个背景下，Simon 先生告诉大家，德国税务机构将会继续加强对外业务的审计，因此在对外业务中建立一个正确的结算价格模式，实为当务之急。

在接下来的自助晚餐时间，嘉宾们享用了意大利美食，并进行了愉快的交谈，活动在轻松融洽的气氛里圆满结束。

Franz E. Simon 先生为与会嘉宾进行讲解（图片：德国中国工商会）

栾会长（左）与淮南市领导在洽谈会现场
（图片：德国中国工商会）

淮南 - 多特蒙德合作细则沟通会

去年九月淮南市政府与多特蒙德市政府、鲁尔集团矿业地产有限公司、德国中国工商会签署了四方合作框架协议，为中德两国的长足发展做出了贡献。2012 年 2 月 3 日，德国中国工商会与淮南市政府在中国淮南市新锦江大酒店就合作框架协议 2012 年的合作计划实施方案进行了沟通。

此次沟通会由德国中国工商会会长栾伟先生代表德方参加，淮南市方面与会人员包括淮南市发改委主任胡东辉、淮南市发改委副主任陈学海、淮南市经协办与利用外资办公室主任徐登云、淮南市人大常委会副主任梁立文、淮南市经济和信息化委员会淮南市人民政府国有资产监督管理委员会党委书记赵期中等。

双方在会谈中确定，为落实“四方合作框架协议”，淮南市和多特蒙德市双方各自成立推进合作计划工作领导小组。淮南市成立分管市长为组长，市政府秘书长等为副组长，市发改委、建委、财政局、国土局、规划局、环保局、人社局、外事办、沉陷办、淮南矿业集团、国投新集集团等部门负责人为成员的领导小组。领导小组下设办公室，市发改委负责人兼任办公室主任。多特蒙德市成立分管市长为组长，市城建委主任、德国鲁尔煤业集团总裁、德国中国工商会长为副组长的领导小组。领导小组下设办公室，德国中国工商会长兼任办公室主任。双方办公室主要负责四方合作的联络、协调、落实和服务工作。

左起为德国鲁尔集团矿业地产有限公司商务总监 Theo Schlüter 先生，多特蒙德市市长 Ullrich Sierau 先生，淮南市市长曹荣先生，德国中国工商会会长栾伟先生（图片：德国中国工商会）

2011 年 9 月淮南市与多特蒙德市两市友好合作协议签署仪式：左起为德国鲁尔集团矿业地产有限公司商务总监 Theo Schlüter 先生，多特蒙德市市长 Ullrich Sierau 先生，淮南市市长曹荣先生，德国中国工商会会长栾伟先生（图片：德国中国工商会）

淮南市曹勇市长与栾会长合影（图片：德国中国工商会）

另外，淮南市与多特蒙德市拟定：中方委托德方按照德国理念和鲁尔区城市转型的成功经验，结合淮南实际在淮南山南新区规划一个德国生态园，引入德国企业建设一个淮南市城市转型的样板项目。

经过讨论，确定了 2012 年交流培训的内容为采煤沉陷区的综合治理。淮南市将派出两批人员赴德，一批人员参与为期 10 至 15 天的短期培训，另一批人员参与为时 2 至 3 个月的长期培训。其中参与长期培训的人员会到多特蒙德市政府与鲁尔集团参与日常的工作，在工作中接受德方的培训并与德方进行充分交流。德方会派出一批多特蒙德市和鲁尔集团公司从事规划、建设、管理方面的专家到淮南市举行学术讲座、学术交流，以及针对淮南市的具体项目提出相应的意见和建议。而接下来的 2013 年的交流培训内容为城市建设，具体的培训和交流内容待定。

经过磋商确定：首先，淮南市做短期和长期培训的两批人员于 2012 年 8 月 12 日一同赴德。短期培训人员人数为 6 人，留德培训时间为 2012 年 8 月 12 日至 8 月 21 日。长期培训人员人数为 16 人，其中 2 至 3 人在德参与为时 2 至 3 个月的长期培训（该 2 至 3 人需办理因私护照，德方会给予相应时间的工作签证），其余人员留德培训时间为 2012 年 8 月 12 日至 8 月 31 日；其次，淮南市赴德做长期培训的人员需具备德语语言能力。如长期培训人员无法达到此要求，则必须具备很好的英语语言能力；再次，淮南市派出的赴德人员有多特蒙德市政府接待；最后，德方会派出 6 至 7 人的代表团于 2012 年第 19 届中国豆腐文化节期间来淮南市做访问与交流，该代表团由多特蒙德市副市长带队，由德国企业界人士组成。

第 18 届中国豆腐文化节开幕式（图片：中国豆腐文化节网站）

此次沟通会推动了淮南市与多特蒙德市的合作，为四方合作框架协议的开展奠定了坚实的基础，我们希望，在不久的将来，淮南市与多特蒙德市能够在经济、城市结构转型、能源等当面拥有更加深入的合作，促进两市的蓬勃发展。

欧洲国家主权信用等级

穆迪投资评级机构

德国	Aaa	→
芬兰	Aaa	→
卢森堡	Aaa	→
荷兰	Aaa	→
法国	Aaa	↘
奥地利	Aaa	↘
比利时	Aa3	↘
爱沙尼亚	A1	→
斯洛文尼亚	A2	↘
西班牙	A3	↘
马耳他	A3	↘
意大利	A3	↘
塞浦路斯	Baa3	
爱尔兰	Ba1	↘
葡萄牙	Ba3	↘
希腊	Ca	

其他国家主权信用等级

瑞士	Aaa	→
英国	Aaa	↘

等级说明

主权信用评级一般从高到低分为 AAA，AA，A，BBB，BB，B，CCC，CC，C。AA 级至 CCC 级可用 + 号和 - 号，分别表示强弱。

（来源：穆迪投资评级机构）