

在德国投资

编者寄语

各位读者朋友：

百达律师事务所的第十五期中文新闻简报现在和您见面了。

日前百达律师事务所就德国国家族企业西曼蒂克 (SieMatic) 公司——一家全球领先的高端厨房家具生产商——向中国尼盛集团出售多数股权的项目提供法律咨询。作为西曼蒂克家族的法律顾问，百达律师事务所就交易的所有法律层面向其提供了全方位的咨询服务。本次交易很好地展现出百达律师事务所在与中国相关的法律问题中拥有丰富的专业知识。立石 (Livingstone Partners) 作为卖方并购顾问就本项目提供了咨询服务。

借助于尼盛集团的加入，西曼蒂克未来将能够持续保持其高速增长水平，确保其更好地进入中国这一成长型市场，并将继续保持其在厨房系统的领导地位。西曼蒂克至今已在欧洲与美国核心市场取得很大的成功，作为高端厨房家具前三名的生产商，其在全球60多个国家设有分支机构。

此外，我们很高兴告知您，百达律师事务所已经通过德国中国商会的审核，正式成为《德国中国商会咨询网络》的一员。我们将一如既往为中国投资者与企业在德国市场准入以及进行商业活动提供支持。



我们的新闻简报主要面向在德的中资企业和有意愿在德投资的中国企业及企业家。在简报中，我们为您介绍我们的律师团队在为外国投资者提供法律服务过程中常遇到的法律问题，以及业界的一些新动态。本期简报将为您提供以下信息：

- 德国企业的透明登记制度
- 德国劳动法关于工作时间规定的新动向
- 系列专栏：在德国进行企业并购的法律问题和战略方针

从本期简报开始，我们将开设一个有关在德国进行企业并购的专栏，对外国企业在德国进行企业并购时经常遇到的 ([a href="#">法律问题进行系统性的梳理和介绍。在第一期专栏中，我们将为您介绍如何在企业并购初期合理选择并采用适当的法律文书。)

我们期待本期新闻简报对您和您的企业能够有所帮助！

如果您希望获取更多关于百达律师事务所法律咨询实务的相关信息，请浏览我们的主页 www.beitenburkhardt.com，或者通过以下链接阅读我们[律所的中文版简介](#)。

顺颂商祺
冯蔚豪 博士

德国企业即将迎来透明登记制度

所有权结构和实益拥有人须在新系统中登记

“德国政府加大反洗钱力度！”在这一目标的激励下，欧盟第四项反洗钱指令通过德国《反洗钱法》的修订在德国得以施行。该欧盟指令一项重要的内容即为引入新的中央电子透明登记系统。所有公司及商业合伙都将有义务在该系统中登记其所有权结构及实益拥有人的信息。

新法所有涉及的企业有义务在2017年10月1日之前履行这一登记义务。

该透明登记义务适用于所有私法上的法人（包括股份有限公司、有限责任公司及企业主公司等深受外国投资者青睐的投资形式）、经登记的合伙以及“其他法律形式”，包括信托、未经登记的基金会和类似的法律形式。此次立法的目的在于收集实益拥有人的信息并使企业背后作为实益拥有人的自然人透明化。事实上所有欧盟成员国都将各自设立其中央透明登记系统，且各国的登记系统将实现联网。

谁是“实益拥有人”？

当一个自然人持有或控制公司超过25%的股权或表决权或者能够对公司实施类似的控制权时，该个人被视为实益拥有人，该等控制包括间接控制。此外，透明登记义务还适用于股东间的协议、信托关系和表决权信托协议。新法案对实益拥有人的住所地并没有加以限制。因此，一家德国有限责任公司居住在国外的外国实益拥有人信息，也必须向德国透明登记系统报告。此外，居住在德国的外国信托管理人同样有义务在德国的登记系统中披露其信息。

企业的义务

新法案所涉的企业有义务收集、保存并及时更新其实益拥有人的信息。披露内容包括实益拥有人的姓名、生日、住址以及受益的方式和范围。相应的，实益拥有人有义务向企业提供相关信息。上述义务不受实益拥有人是否居住在德国境内而受影响，且最迟必须在2017年10月1日前予以履行。

违反义务的法律后果

在义务人轻微违反透明登记义务时，主管部门有权处以10万欧元以下的罚款。如果义务人反复、严重或系统性地违反透明登记义务，主管部门有权处以100万欧元以下或因违反义务所获经济利益双倍（也即超过100万欧元）的罚款。根据“点名曝光”原则，所有处罚决定包括负责人姓名今后都将在主管部门官方网站上予以公布。

例外情况

如果实益拥有人的具体信息已经在其他公开登记系统中以可下载的电子形式予以披露（例如在商事登记系统中），则视为已经履行向透明登记系统登记的义务。此种情况下，相关人可以通过其他公开登记系统获取信息。除此之外，如果企业通过调查仍然无法确定实益拥有人的身份，则企业可以在透明登记系统中将其法定代表人登记为“实益拥有人”。该等情况下，企业的调查义务范围大小需视具体个案情况而定。

透明登记系统的审阅权

原则上，透明登记系统是一个公开可查阅的系统。任何拥有“合法利益”的人都有权查阅该系统中的信息。虽然立法者计划在一定程度上限制该系统的查阅权，但如何在实践中实现这一目标目前仍无明确答案。

结论

新的透明登记制度要求企业、企业内设机构以及企业直接或间接所有人在2017年10月1日前履行其透明登记义务。对于外国投资者而言，新规可能意味着必须在该系统中披露其上溯至自然人

的实际控制人，并且鉴于该系统对所有“利益相关人”的公开性，投资者本人甚至无法完全知晓披露的信息被哪些机构或个人查阅并知晓。故而，我们建议外国投资者及其在德国的分支机构首先应当确定其是否有必要采取进一步的措施，以满足新法规的登记义务。如果您有意获取更多这方面的信息，欢迎与百达律师事务所取得联系。

德国劳动法新动向

德国和欧盟的劳动法时时处于更新状态。很大程度上，德国联邦劳动法和欧盟法院作出的大量判决导致了这种更新，另一方面地方法院作出的重要判决也会促使法律的变更。除此之外，德国和欧盟立法者的积极活动对在德国有经营活动的企业也产生重大影响。这意味着用人单位需要密切关注劳动法的最新动向。您可以通过关注我们的简报及时了解劳动法方面的重大更新。本期简报将向您介绍德国法关于工作时间的最新立法动向。

劳动法4.0: 数字化时代关于工作时间的法律规定

数字化给雇佣双方提供了无限可能，至少从技术的角度而言，雇佣关系变得日益灵活。但德国劳动法——尤其是关于工作时间的法律规定——是否能够允许这种灵活性的实现呢？在数字化时代提供了更多灵活性的背景下，德国法律关于工作时间的强制性规定仍然需要雇主注意。

德国法关于工作时间的原则性规定（《劳动时间法》）

德国《劳动时间法》是对欧盟2003/88号指令的转化，旨在保护雇员的安全和健康。因此，该法并不直接对劳动报酬（如加班时间报酬）作出规定，而是主要规定雇员可以在哪些时间以及在多长时间内工作。

除《企业职工委员会法》第5条第3款规定的行使管理职能的雇员外，《劳动时间法》对所有雇员适用。也即是说，企业经理和外聘服务人员不适用《劳动时间法》。

■ 《劳动时间法》第3条：日工作时间

根据《劳动时间法》第3条，雇员一天最长工作时间为8小时，该工作时间可以延长至10小时，前提是在6个月或24周的结算期内，雇员的日平均工作时间不超过8小时（以每周6个工作日计算）。超过10小时的日工作时间在法律上是被禁止的。下文案例二和案例三属于涉及该条规定具体执行的典型案例。

除此之外根据《劳动时间法》第16条第2款，任何超过8小时的工作时间必须予以记录并保存至少2年，以备主管机关检查。

■ 《劳动时间法》第4条：休息时间

法定休息时间为：对超过6小时的工作，必须提供至少30分钟的休息时间。对超过9小时的工作，必须提供至少45分钟的休息时间。休息时间并不计入工作时间。

■ 《劳动时间法》第5条：停止工作时间

雇员结束一天工作后，至少停止工作11个小时后才能开始第二天的工作。下文案例一反映了本条规定在实践中的适用问题。

■ 《劳动时间法》第9条：周日和公众假期

原则上，雇主不应当安排雇员在周日和公众假期工作。但《劳动时间法》第10条也根据行业和业务性质的特殊性，对公共交通、健康医疗等行业做出了许多例外的规定。

法律后果

根据《劳动时间法》第22条，违反上述规定的雇主可被处以最高达1.5万欧元的罚款。在严重违法的情况下，尤其是当违法行为导致雇员健康和受到威胁时，雇主甚至可能面临刑事责任（《劳动时间法》第23条）。值得雇主注意的是，上述惩罚措施不仅针对企业本身，企业董事及管理人员同样可能承担相应责任。

有鉴于此，企业管理层也应当注意到遵守《劳动时间法》的重要性，包括对超过8小时的工作时间做好记录及保存也属于企业管理层的义务。

特殊规定

目前看来，企业只有在特定情况下可能对有关劳动及休息时间的严格法律规定做出变更。根据《劳动时间法》第7条，企业可以针对特定员工的工作时间，尤其是很大程度上需要待命或提供紧急服务的员工（例如医院），通过与工会签订集体劳动协议作特殊规定。

“工作时间”的定义

《劳动时间法》对于“工作时间”并没有给出精确的定义。根据该法第2条第1款，受雇时间即为工作开始到结束的时间减去休息时间。乍一看，这一定义似乎十分明确，但在下述案例中您会发现当今数字化移动化的商界中该定义会产生诸多问题。

案例一：停止工作时间

某雇员（工作地点为欧洲）因为需要照顾家中孩子于下午3点离开办公室，并计划在家中使用手提电脑完成工作。该雇员于晚上7点开始工作，并在晚上9点向其美国主管发送了一封电子邮件后结束工作。主管于晚上11点回复邮件，且之后两人进行了10分钟左右的电话通话。该雇员原定次日早上8点回到办公室上班。在此情况下，该雇员根据法律是否有权推迟上班时间呢？

答案：此案的关键问题在于法律强制规定的11个小时停止工作时间。如果雇员于晚上9点结束工作，那么在经过11个小时后他可以于次日早8点开始工作。但该停止工作时间被晚上11点的电话打断了，虽然通话时间仅10分钟，但法律并没有区分短时间或长时间的间断。由此根据目前的法律规定，本案中雇员停止工作的时间要到次日上午10点才结束。但这样的答案显然并不能令人满意，因此有必要对现行法律做出修订。

案例二：出差

某雇员的工作性质要求其经常出差。某日，该雇员坐了3小时火车到客户公司，在与客户进行了5个小时的商务谈判后坐火车回到办公室。也即是说，该雇员出差路途上的时间为6小时，加上谈判时间5小时，其当日的工作时间将达到11个小时，这意味着违反了《劳动时间法》第3条关于日工作时间的规定。

答案：根据法院最新判决，如果雇员在出差路途上使用公共交通（包括公共汽车、火车、飞机），并且不需要在此期间工作（如使用手提电脑），则路途时间不计入工作时间。也即是说，该雇员在火车上的时间可以视为“停止工作时间”。但如果雇员被要求驾车出行，其在途时间也可能被视为工作时间，尤其是针对需要提供现场服务的雇员。因为对于此类雇员而言，驾车出行常常属于其日常工作的组成部分。

案例三: 检查邮件

某雇员在家办公。根据合同, 该雇员的工作时间每日8小时, 上午8点至下午5点(含休息时间1小时)。但在下午5点后, 该雇员需要时时通过智能手机检查是否有外国同事发给他的新邮件。在检查邮件期间, 该雇员也会为家人做饭、看电视以及哄孩子睡觉。那么检查邮件的时间是否可以计入工作时间呢?

答案: 此案的答案要取决于具体情况。首先需要强调的一点是, 雇主向雇员就其工作内容及范围给出明确而清晰的指示, 具有十分重要的意义。通常情况下, 时时检查电子邮件可以类比医务工作人员在医院外的“候召义务”。候召义务期间, 医务人员(如医生)应当保证他人可以通过电话找到他/她, 但并没有义务出现在某个特定的地方。除实际工作的时间外, 候召期的时间通常不视为工作时间。需要注意的是, 这一义务有别于“待命义务”, 后者通常要求雇员在某个特定地方待命并随时准备在需要的情况下投入工作。待命义务期间, 所有时间包括等待时间, 都应当视为工作时间。

雇主的应对措施?

移动化办公为雇佣关系提供更多灵活性, 但却受限于法律关于工作时间的强制性规定。在此背景下, 雇主可以考虑采取以下应对措施:

- 明确定义雇员应当工作或待命的时间范围
- 制定有关使用公共交通出差以及出差途中工作的规章制度
- 制定关于休息的规章并满足法律关于停止工作时间的要求

如果企业成立职工委员会, 那么职工委员会对此类规章拥有共决权。在此情况下, 根据企业职工委员会的要求, 雇主有义务与其协商并签订相应的职工委员会协议。

在集体协议允许的范围内, 企业也可以与职工委员会共同制定有别于《劳动时间法》规定的工作时间制度。

立法趋势

德国联邦劳动部在去年年末发布了“劳动4.0绿皮书”, 并在该文件中总结了数字化时代有必要进行的劳动法改革内容。劳动部部长提议的方案主要立足于对工会权限的改变: 根据该提议, 工会应当被授予更多可能性与雇主联合会协商制定有别于法律规定的工作时间制度。雇员应当有权在法定工作时间制度和集体协议中确定的其他工作时间制度之间进行自由选择。该提议同时建议给予新法案一个两年的试用期, 并对试用期内的整个协商过程和结果予以评估。新法案是否能够在德国9月大选结束后很快出台, 我们将拭目以待。

新专栏: 在德国进行企业并购的法律问题和战略方针

从本期简报开始, 我们将开设一个有关在德国进行企业并购的专栏, 对外国企业在德国进行企业并购时经常遇到的法律问题进行系统性的梳理和介绍。在专栏的第一篇文章中, 我们将为您介绍如何在企业并购初期合理选择并采用适当的法律文书。

保密协议、意向书、备忘录?

在并购交易初期, 交易参与方首先经常会遇到这样一个问题: 究竟什么时候应当签订保密协议、意向书或备忘录?

1. 法律性质的不同

1.1 保密协议

所谓保密协议, 通常只对保密义务做出规定。大部分情况下, 保密协议仅要求潜在买方承担保密义务, 限制其将有关目标企业的信息披露给第三方。但是, 在出售方或目标公司获取潜在买方保密信息的情形下, 尤其是当买方承诺今后将对目标公司产生协同效应且卖方和目标公司对买方进行尽职调查时(此类尽职调查通常是有限的), 则交易方通常会签订双向的保密协议。

1.2 意向书和备忘录

意向书可以是潜在买方向卖方提供的表达其购买意向的书函, 此种情况下, 卖方可以但并非必须签署此书函。另一种情况下, 意向书也可以是潜在买方和卖方协商后共同签署的类似于协议的文件, 此时该文件可能被命名为“意向书”或“备忘录”。交易方通常会意向书或备忘录中规定以下内容:

- 交易标的的描述(资产并购还是股权并购);
- 有关购买价格或目标公司估值方式的指示性规定;
- 交易时间表;
- 文件起草负责人;
- 确定主要附属合同(如供货合同);
- 保密条款;
- 独家条款(若适用);
- 费用分担;
- 条款性质的确认, 区分有约束力和没有约束力的条款;

除此之外, 意向书或备忘录中还可以规定政府审批以及与此相关的责任分担和流程、交易前提条件、支付模式(包括托管帐户)等内容。

事实上, 无论意向书或备忘录达到怎样的详细程度, 从法律角度看, 上述列表中的最后一项内容最为重要。这一项规定所明确的是, 哪些条款仅仅是交易方所表达的意向, 以及关于哪些条款交易方已经愿意签订有约束力的协议——在某些情况下甚至愿意承担一定的违约责任(如在违背独家性约定的情形下支付分手费)。

2. 我们的建议

总体来说, 关于是否签订(单向)保密协议以及是否签订意向书或备忘录的问题, 答案取决于多个因素。首先确定的是此时交易双方仍处于协商阶段。如果卖方在较早的时间点要求签署保密协议, 则交易各方对上述列表中的内容可能仍持有不确定性, 因此签订意向书或备忘录为时尚早。另一方面, 意向书签订的过程通常也是建立信任的过程, 并且常常会确定一个时间表, 即便该时间表不具备约束力, 也可以发挥鼓励各方根据该时间表推进或停止交易的作用。因此, 在交易方已经签订保密协议的情形下, 后续签订意向书或备忘录仍可能具有积极的意义。此外, 即便是意向书中没有约束力的条款, 其作用仍不容低估。根据我们的经验, 交易各方就并购交易的谈判进入后期时, 常常倾向于回到意

向书或备忘录中的最初约定，尤其是涉及目标企业的估值问题。故而，意向书或备忘录的签订必须经过审慎考虑，以避免对此后的交易谈判造成不利影响。



冯蔚豪 法学博士
律师、合伙人(柏林)



图理德 法学博士
律师、合伙人(慕尼黑)



于璐 法学硕士
法律顾问(慕尼黑)



蒲琳 法律博士、教授
顾问(柏林)



王延风 法学博士
合伙人(北京)



伊萨·科耐利亚·穆勒
合伙人，德国律师

重要提示

本出版物并不等同于向您提供法律咨询。

如果您不想继续收到此新闻简报，您可以随时发送电子邮件 **BeitenBurkhardt-Germany-Newsletter@bblaw.com** 来取订阅，请采用“取消订阅”作为邮件标题。您还可以联络百达律师事务所来取消订阅。

©百达律师事务所
版权所有2017

出版

出版人：百达律师事务所
地址：Ganghoferstrasse 33, 邮编 80339, 慕尼黑, 德国
注册法院：慕尼黑地方法院 HR B 155350/税号：DE811218811

获取更多信息请浏览：
<https://www.beiten-burkhardt.com/en/references/imprint>

负责编辑

冯蔚豪 博士

您的联络

百达律师事务所柏林分所 • Kurfuerstenstrasse 72-74 • 10787 柏林
冯蔚豪 博士, 律师
电话: +49 30 26471-351 • Christian.Wistinghausen@bblaw.com

百达律师事务所慕尼黑分所 • Ganghoferstrasse 33
80339 慕尼黑 • 德国
于璐, 法律顾问
电话: +49 89 35065-0 • Lukas.Yu@bblaw.com

百达律师事务所慕尼黑分所 • 北京市朝阳区光华路1号北京嘉里中心南楼31层3130室 • 邮编 100020
王延风 博士
电话: +86 10 8529-8110 • Jenna.Wang@bblaw.com



敬请查询我们网站中更多关于百达中国业务组的专题和资讯。



北京 • 柏林 • 布鲁塞尔 • 杜塞尔多夫 • 法兰克福(美茵河畔)
莫斯科 • 慕尼黑 • 圣彼得堡

WWW.BEITENBURKHARDT.COM