

# 2021년 달라지는 독일의 노동 관련 법령

International Labor Trends

국제노동동향 ② - 독일

이승현 (독일 프랑크푸르트대학교 노동법 박사과정)

## ■ 머리말

지난 2020년에는 코로나19가 전 세계적으로 유행하며 정치, 경제, 사회 전반에 걸쳐 우리의 삶에 영향을 미쳤다. 각국 정부는 코로나19 감염증의 지속적인 확산을 저지하기 위해 사회·경제적으로 여러 가지 제한 조치를 실시하였으며, 이는 우리의 경제활동, 즉 사업의 운영과 근무형태 등에 있어 사전 준비 없이 시행된 정책과 조치들로 인해 많은 변화를 가져왔다. 규율 대상의 변화에 따라 이를 규율하는 법 제도 역시 준비가 이루어지기 때문에 새롭게 규율이 이루어지는 내용이나 개정되는 법률 내용에 지속적인 관심을 가지는 것이 당연하지만, 2021년의 경우에는 특히 코로나19로 인해 2020년부터 한시적으로 시행되고 있는 제한 규정이나 지원 조치들을 규율하는 법률이 다양한 영역에 산재해 있어 그 내용과 적용기간 등에 대해 특별히 주의를 기울여야 하는 상황이다.

## ■ 코로나19에 기인한 노동 관련 규율

「고용안정법」<sup>1)</sup>

1) BGBl. I S. 2691, 2020.12.9.

코로나19가 전 세계적으로 확산됨에 따라 전 세계 국가가 다양한 제한 조치를 시행하면서 소비활동이 위축되고 국가 간 무역거래 역시 감소하는 등 급격한 경기침체에 직면하게 되었다. 이러한 상황에서 독일은 고용안정 및 경영위기에 대한 경제적 지원 방안으로 근로시간단축지원금(Kurzarbeitergeld) 제도를 중심으로 다양한 정책을 시행한 바 있다. 이러한 정책들은 다양한 제한 조치가 시행됨에 따라 코로나19의 대규모 확산을 연내에 진정시킬 수 있을 것으로 예상하여 2020년 말로 그 적용기한을 규정한 경우가 대부분이었다. 하지만 코로나19 사태가 장기화되면서 각종 제한 조치의 적용기한이 연장되었고, 그에 따라 다양한 지원 제도의 효력 또한 연장해야 하는 상황에 놓이게 되었다. 지난 2020년 9월 발의되고 같은 해 12월 3일부터 효력이 발생한 「고용안정법(BeschSiG)」이 그와 같은 내용을 담고 있는 대표적인 특별 법안에 해당한다. 이는 하나의 개별 법률이 아니라, 특별히 시행된 각종 조치를 규율하는 기존의 다양한 법률을 개정한 개정법률들을 하나로 묶은 패키지 형식으로 입법이 이루어졌다.

### 단축된 근로시간을 활용한 직업 재교육 지원(BeschSiG Art.1 Nr. 3)

근로시간단축지원금 제도를 활용하면서 단축된 근로시간을 직업 재훈련(Weiterbildung)을 위해 사용하도록 마련된 조치이다.

개정 이전에는 단축된 근로시간의 50% 이상을 직업 재훈련에 사용하는 것을 조건으로 사회보험료의 절반을 상환하였으나 이번 「고용안정법」을 통해 이러한 조건을 삭제하는 방식으로 지원을 확대하였다.

또한 직업 재교육을 위해 마련된 교육시간은 120시간 이상이고, 『사회법전 제3권(SGB III)』에 따라 자격을 인정받은 지도자가 해당 교육을 담당하는 경우, 단축된 근로시간 동안에 진행된 해당 직업 재훈련 코스에 사용된 비용도 사업장 규모에 따라 지원하도록 하였다. 상환되는 비용은 10인 이하 사업장의 경우 교육비용의 100%, 10~249명까지는 50%, 250~2,499명까지는 25%, 2,500명 이상의 사업장에는 교육비용의 15%가 지원된다.

### 고용안정협약의 체결로 급여가 감소한 노동자의 실업급여 산정을 위한 특별규정(BeschSiG § Art. 1 Nr. 12)

독일은 「경영조직법(BetrVG)」을 통해 사업장의 종업원 평의회(Betriebsrat)로 하여금 고용

안정 내지 고용보장을 목적으로 근로조건의 유연화를 내용으로 하는 사업장 협약(Betriebsvereinbarung)을 체결할 수 있는 권한을 부여하고 있다(BetrVG § 92a). 이러한 사업장 협약은 단체협약에서 규정하는 임금을 변경할 수는 없지만(BetrVG § 77 Abs. 3), 근로시간을 유연적으로 배치하거나 단축하는 등 근로조건을 조정하여 사용자의 비용 부담, 즉 노동자가 실질적으로 수령하는 임금액을 감소시키는 효과를 가져올 수 있다. 이렇게 실제 수령하는 급여가 감소한 상태에서 해고가 이루어지는 경우, 해당 노동자는 실업급여의 산정에 있어서도 불이익을 받을 수밖에 없는 것이 사실이다.

이번 「고용안정법」을 통해서도 이와 같이 고용안정협약(Beschäftigungssicherungsvereinbarung)의 체결로 발생하는 불이익을 최소화하는 한편, 경영이 악화된 기업에서 해고 대신 고용안정협약을 체결할 수 있도록 유도하고자 실업급여(Arbeitslosengeld) 산정을 위한 특별규정을 마련하였다. 즉 고용안정협약 체결로 인해 실제 급여 수령액이 감소하였다더라도 실업급여는 그러한 협약이 없었을 경우 해당 노동자가 지급받을 수 있었던 급여를 기준으로 산정하도록 하는 것이다.

이러한 특별규정은 2022년 말까지 적용되도록 기한을 설정하고 있다.

## 파산급여의 납부세율 인하

독일은 『사회법전 제3권』의 실업급여 체계 내에, 근무하던 사업체가 파산하는 경우 최장 3개월까지 지급이 이루어지는 파산급여(Insolvenzgeld)를 운영하고 있다. 파산급여의 재원은 사용자가 부담하며, 매달 노동자에게 지급되는 세전 급여의 0.15%였다(SGB III §360). 코로나19에 따른 경기침체로 각 사업장의 경영악화가 우려되는 상황에서 대량해고 등의 고용불안 위험성을 감소시키고자 마련된 「고용안정법」에서는 사용자의 부담을 줄이고자 파산급여의 납부금 산정 비율을 기존의 0.15%에서 0.12%로 인하하였다(BeschSiG Art. 1 Nr. 9).

## 근로시간단축지원금 관련 규정

### 근로시간단축지원금 수급기간에 대한 2차 시행령을 통한 적용기간의 연장

독일 정부는 코로나19의 지속적인 확산을 저지하기 위해 노동자의 근로시간을 단축하여

사업장에서 집단근무(작업)하는 시간을 줄이는 방식으로 감염 위험을 감소시키며, 근로시간 단축에 의한 급여 일부를 정부가 지원해 경기침체로 인한 경영상의 위기 대응책으로도 기능할 수 있는 근로시간단축지원금(Kurzarbeitergeld) 제도를 가장 적극적으로 활용하고 있다.

2020년 12월 말까지였던 근로시간단축지원금 제도의 적용기한은 근로시간단축지원금 수급기간에 대한 2차 시행령(Zweite Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld)을 통해 2021년 12월 31일까지로 연장되었다.<sup>2)</sup>

### 근로시간단축지원금 시행령 개정을 위한 1차 시행령

이 근로시간단축지원금(Kurzarbeitergeld) 제도는 코로나19 사태 이전에도 기업들이 활용할 수 있었던 제도로서, 실업을 방지하고 고용의 유지를 목적으로 한다는 측면에서 『사회법전 제3권(SGB III)』에 규정된 실업보험(Arbeitslosenversicherung)의 체계 내에 포함되어 있었다.<sup>3)</sup> 기존에 이 제도는 건설업과 같이 계절적인 요인으로 사업의 운영이 원활하지 않거나 주문이 감소하는 등의 사유로 업무량이 감소하여 인원 감축이 불가피한 상황에서, 노동자를 해고하는 대신 근로시간을 단축하여 고용을 유지하도록 유인하고자 하는 목적에서 설계되었다(계절적 근로시간단축지원금(Saison-Kurzarbeitergeld)).<sup>4)</sup> 또한 경영상의 이유로 구조조정이 이루어지는 경우, 감원 대상이 되는 노동자의 실업 위험을 최소화하기 위해 구직활동에 필요한 시간만큼 근로시간을 단축시키고 유급휴가를 사용할 수 있도록 지원금을 지급하는 제도 역시 근로시간단축지원금 제도에 포함되어 있었다(이직 근로시간단축지원금(Transfer-Kurzarbeitergeld)).<sup>5)</sup>

이러한 기존의 근로시간단축지원금은 원칙적으로 12개월까지 지급될 수 있다(SGB III § 104 Abs.1). 해당 노동자가 사용자에 의해 근로시간이 단축되면서 지급받지 못하게 된 세후 임금(Nettolohn)의 60%를 기준으로 하여 실업급여의 요율 산정에서 인상요건을 충족한 경우, 즉 자녀가 1명 이상인 노동자의 경우 해당 임금의 67%까지 지급받을 수 있었다(SGB III

2) BGBl. I. S. 2165, 2020.10.19.

3) 『사회법전 제3권(SGB III)』 제95조 - 제111a조.

4) 『사회법전 제3권(SGB III)』 제95조 - 제109조.

5) 『사회법전 제3권(SGB III)』 제110조 - 제111a조

§ 105). 그리고 해당 사업장이 근로시간단축지원금의 지급요건을 충족하는 경우, 근로시간 단축 및 임금 삭감 대상이 된 노동자라면 계약직이나 파견근로자, 직업훈련생인 경우에도 근로시간단축지원금을 청구할 수 있는 자격이 있다(SGB III § 98).

이러한 근로시간단축지원금을 코로나19에 따른 경영악화 상황에도 적용될 수 있도록 해석하여, 감염자 발생으로 해당 사업장의 노동자 투입이 중단되거나, 감염된 노동자 수가 생산에 차질을 빚을 만큼 크게 증가하는 등의 원인으로, 사용자가 임금 미지급을 전제로 상당 기간 사업장 운영을 일시적으로 중단하거나 근로시간을 단축하는 경우 신청자격을 부여하고 있다(SGB III § 95). 또한 근로시간단축지원금 제도의 이용을 촉진하기 위해 ① 급여의 10% 이상을 초과하는 손실을 입은 노동자가 ② 해당 사업장에 속한 노동자의 3분의 1 이상이어야 한다는 기존의 수급조건 중에서 해당 사업장 노동자의 3분의 1 이상을 요구하였던 조건은 적용하지 않도록 하여 수급 대상을 확대한 바 있다. 근로시간단축지원금의 최장 수급기간도 12개월에서 24개월로 연장하였으며, 지원금의 상한도 기간에 따라 1개월에서 3개월까지는 세후 임금의 60%(자녀 1인 이상인 노동자는 해당 임금의 67%)를, 4개월에서 7개월까지는 세후 임금의 70%(자녀 1인 이상인 노동자는 해당 임금의 77%)를, 7개월 이후에는 세후 임금의 80%(자녀 1인 이상인 노동자는 해당 임금의 87%)를 지급하는 것으로 조정한 바 있다. 그 밖에도 이번 코로나19 사태의 영향으로 사용자에 의해 근로시간의 단축이 이루어지며 근로시간단축지원금을 수급받게 된 노동자가 기존의 업무와 체계적 유사성이 있는 분야에서 추가적으로 근로하게 된 경우, 임금 총액 산정에서 추가 근로로 얻은 수입은 포함하지 않도록 하고(Sozialschutz-Paket Art. 2; SGB III § 421c),<sup>6)</sup> 이 경우 추가적인 일자리에 대해서는 사회보험료 납부의무도 면제(Sozialschutz-Paket Art. 2; SGB III § 421c)하도록 특별 지원책을 시행한 바 있다. 한시적 성격의 이러한 조치는, 근로시간단축지원금 시행령 개정을 위한 1차 시행령(Erste Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung)<sup>7)</sup>을 통해 그 적용기한을 2021년 12월 31일까지로 연장하였다.

6) 다만 추가적인 근로에서 발생한 급여와 근로시간단축지원금 및 근로시간 단축으로 삭감이 이루어진 임금액의 합계가 기존 일자리에선 근로시간 단축이 이루어지기 전 약정된 급여 수준을 상회하는 경우에는 이 특례 조항의 적용에서 제외된다.

7) BGBl. I S. 2259, 2020.10.21

이 시행령에는 또한 근로시간단축지원금 제도를 사용하는 사업장에 대해 납부한 사회보험료를 상환해주어 실질적인 지원금액도 기존의 근로시간단축지원금보다 확대될 수 있도록 하였다. 이 1차 개정 시행령에서는 이러한 내용의 사회보험료 상환과 관련한 지원내용도 구체화하였고, 그 적용기한도 연장하여 규율하고 있다.

우선 2021년 6월 30일 이전에 근로시간단축지원금 제도를 사용하는 사업장에 대해서는 2021년 6월 30일까지 납부된 사회보험료 전액을 환급하도록 하였고, 그 이후에도 2021년 12월 31일까지는 납부된 사회보험료의 반액을 환급하도록 하였다. 2021년 6월 30일 이후에도 계속하여 근로시간단축지원금의 혜택을 받는 경우에는 나머지 반액에 대해서도 환급이 이루어지도록 하여 사회보험료 전액이 환급되도록 하였다.

### 화상회의 활용 가능성의 연장

코로나19로 인한 사회적 거리두기 조치에 따라 다수의 인원이 한 공간에 집결할 수 없게 되면서 의사결정을 위한 다양한 회의의 진행이 불가능한 상황에 놓이게 되었다. 의사결정의 직접성, 비밀보장, 자율성 등 다양한 이유로 인터넷, 전화 등 전자통신기기를 사용하여 다수가 한 장소에 집합하지 않은 채 진행된 회의를 통해 의결이 이루어진 경우에는 그 효력을 인정하지 않는 것이 원칙이었다. 하지만 코로나19 사태로 인해 비대면 회의를 통한 의사결정이 불가피한 상황인 관계로 화상 또는 전화 등을 활용하여 종업원 평의회 등 각 회사의 기관에서 회의를 진행할 수 있도록 하고 그 의결사항에 효력을 인정하도록 하였다(BetrVG § 129).<sup>8)</sup>

이러한 조치는 한시적으로 2020년 12월 말까지만 유효한 것으로 결정하였으나 코로나19 사태가 장기화되면서 2021년 6월 30일까지로 연장되었다.

### 사회복지 서비스 제공자 투입에 관한 법률 적용기한 연장

코로나19로 인하여 감염자 관리 및 방역 현장에 필요한 사회복지 관련 서비스 제공자와 관

8) BGBL I S. 1044, 2020.05.20

련한 조치(SodEG)도 2021년 3월 31일까지로 연장되었다.

## ■ 기타 노동 관계 법률

### 법정 최저임금

법정 최저임금은 2021년 1월 1일부터 시간당 9.50유로(한화 약 1만 2,700원)이며, 2021년 7월 1일부터는 9.60유로(약 1만 2,800원)로 인상이 이루어진다. 이는 지난 2020년 6월 30일 최저임금위원회가 제출한 권고안에 기초하여 제3차 최저임금조정에 관한 시행령(MiLoV3)으로 2020년 11월 9일 공포된 바 있다.<sup>9)</sup>

### 구조조정에 대응하기 위한 직업 재교육 촉진 및 직업교육의 지속적 발전에 관한 법률<sup>10)</sup>

각 기업에서 이미 업무를 수행하고 있는 노동자들이 변화하는 노동환경에서 고용관계를 지속적으로 유지할 수 있도록 직업 재교육을 더욱 강화하고자 마련된 법안으로, 별도의 개별 법률이 아닌 기존의 직업(재)교육 관련 법률들에 필요한 내용을 추가하거나 개정하는 방식의 개정법률 패키지 형식으로 입법이 이루어졌다. 이 법률을 통해서는 기업에서 직업 재교육 과정을 마련하는 경우 그에 대한 지원을 확대하고 관련 절차는 간소화하고 있다. 대표적으로 이 법을 통해 직업 재교육을 필요로 하는 노동자가 하나의 사업장에 다수 존재하는 경우 지원금을 지급받기 위해 개별 노동자가 별도로 신청하지 않고, 해당 노동자 또는 종업원 평의회(Betriebsrat)의 동의를 전제로 사용자가 관할 노동청에 신청할 수 있도록 하였다.

9) BGBI. I S. 2356, 2020.11.9.

10) BGBI. I S. 1044, 2020.5.28.

## ■ 사회보장제도 관련 규정

### 구직자에 대한 기초생활보장 관련 신규 법정 생계비

독일의 『사회법전 제2권』에서 규율하고 있는 구직자에 대한 기초생활 보장을 위한 급여(실업급여 II(Arbeitslosengeld II))<sup>11)</sup>를 산정함에 있어서는 사회부조(Sozialhilfe)에 관한 법률인 『사회법전 제12권(SGB XII)』에서 기본적으로 규율하고 있는 법정 생계비가 고려되어야 한다. 이러한 『사회법전 제12권(SGB XII)』의 법정 생계비 관련 규율이 정비됨에 따라 이에 기초하고 있는 『사회법전 제2권(SGB II)』의 법정 생계비 규정도 그 수준에 맞춰 다음과 같이 변경되어 2021년 1월 1일부터 적용이 이루어지도록 하였다.

- 급여 수급권이 있는 독신자 및 편부모(법정 생계비 등급(RBS) 1) - 446유로(약 59만 6,000원)
- 만 18세 이상인 동일 가구 내 파트너 2인(법정 생계비 등급(RBS) 2) - 각 401유로(약 53만 5,900원)
- 파트너 관계 이외의 만 18세 이상인 동일 가구 내 기타 경제활동 가능한 동거인 또는 고용센터(Jobcenter)에 독립세대 구성을 고지하지 않은 만 18세 이상 만 25세 미만의 성인 급여 수급자<sup>12)</sup>(법정 생계비 등급(RBS) 3) - 357유로(약 47만 7,000원)
- 만 15세 이상 만 18세 미만의 청소년(법정 생계비 등급(RBS) 4) - 373유로(약 49만 8,400원)
- 만 7세 이상 만 14세 이하의 어린이(법정 생계비 등급(RBS) 5) - 309유로(약 41만 2,850원)

11) 이 장기실업급여(실업급여II)는 사회법 개혁 당시의 법제 위원회를 이끌었던 위원장의 명칭을 따라 소위 'Hartz IV'로 통용됨.

12) 독일에서는 동일 가구에 거주하는 만 25세 미만인 미혼 자녀가 있는 경우 아동수당(Kindergeld)을 지급받게 되므로, 부모와 동일 가구에서 미혼으로 거주하던 만 25세 미만인 자가 독립세대를 구성하는 경우에는 고용센터에 이전을 고지하여 부모가 지급받고 있는 아동수당을 정지시켜야 한다. 부모로부터 독립하여 장기실업급여(Arbeitslosengeld II)를 지급받게 된 자는 만 18세 이상 만 25세 미만에 해당하더라도 원칙적으로 독신인 경우에 해당하는 법정 생계비 등급(RBS) 1등급에 해당하는 급여를 받아야 하지만 부모로부터 독립 후에도 고용센터에 고지하지 않은 경우에는 해당 장기실업급여 수급자의 부모가 지급받고 있는 아동 수당과 급여의 중복이 발생함에 따라 벌칙적 급여 감액(Straferegelleistung)제도를 통해 법정 생계비 등급(RBS)을 3등급으로 조정하여 생계비를 지급한다.

- 만 6세 이하의 아동(법정 생계비 등급(RBS) 6) -283유로(약 37만 8,100원)

그 밖에도 기초생활보장체계 간소화 절차의 적용기한을 2021년 3월 31일까지로 연장하였다.<sup>13)</sup>

## 의료보험 가입증명의 디지털화

독일은 취업이 이루어진 경우나 가입된 의료보험 운영자를 변경하는 경우 등에 있어 의료보험 가입증명서를 서면으로 제출하도록 하였다. 하지만 「제7차 사회법전 제4권 개정법률(7. SGB IV-Änderungsgesetz)」<sup>14)</sup>을 통해 서면으로 해당 증명서를 제출할 필요 없이 온라인으로 사용자 또는 보험 운영자가 보험가입과 관련한 정보를 확인할 수 있도록 하였으며, 이를 위해 관련 절차와 비용 등에 대해서도 규정이 이루어질 수 있도록 하였다.

## 예술인 사회보험

예술인의 사회보험료는 매년 시행령(예술인 사회보험료 시행령(KSAbgV))을 통해 갱신이 이루어지는 가운데, 2021년 1월 1일부터 적용되는 보험료 산정률은 연수입의 4.2%로 결정되었다.<sup>15)</sup>

## (장애인 의무고용) 조정부담금 인상

독일은 우리나라와 유사한 형태로 장애인 고용의무(Beschäftigungspflicht)와 조정부담금(Ausgleichsabgabe) 제도를 『사회법전』 내에 규정하고 있다(SGB IX Teil 3 Kapitel 2). 독일은 제1차 세계대전 이후인 1919년부터 중증장애인 고용의무제도를 도입한 바 있다. 도입 당

13) BGBl. I S. 2855, 2020.12.9.

14) BGBl. I S. 1248, 2020.6.12.

15) BGBl. I S. 3311, 2020.12.14.

시 고용의무 대상을 중증장애인으로 제한한 것은 제1차 세계대전을 통해 중증장애인 수가 급증하여 이들의 고용문제 해결이 국가적 우선 과제였기 때문이다.

독일의 고용의무제도를 간단히 살펴보면, 상시 노동자 20인 이상을 고용한 민간 및 공공 부문(중앙행정기관 및 지방자치단체 포함)의 사용자는 의무적으로 중증장애인을 5% 이상 고용하여야 하며(SGB IX §154 Abs.1 Satz 1),<sup>16)</sup> 이러한 의무를 이행하지 않은 사용자에게 대해서는 일정 금액의 조정부담금(Ausgleichsabgabe)을 납부하도록 규정하고 있다(SGB IX §160).

이번 개정으로 인상되는 조정부담금은 2021년 1월 1일부터 효력이 발생하게 되지만 2021년에는 우선적으로 의무고용 미이행 일자리의 산정을 위해서만 적용이 이루어지는 관계로, 인상된 조정부담금은 실제로 2022년부터 납부가 이루어지게 된다. 즉 2021년에 납부해야 하는 조정부담금은 2020년의 의무고용 비율을 기준으로 그 이행 여부가 산정됨에 따라 인상 이전의 부담금을 기준으로 납부하면 된다.

<표 1> 독일의 장애인 의무고용 조정부담금

(단위 : %, 유로)

이행률	2020년까지(월별)	2021년 1월 1일 이후
3~5%	125유로(약 16만 6,000원)	140유로(약 18만 6,000원)
2~3%	220유로(약 29만 3,000원)	245유로(약 32만 6,000원)
0~2%	320유로(약 42만 7,000원)	360유로(약 48만 원)

16) 해당 고용의무 규정에서는 40인 미만 및 60인 미만의 소규모 사업장에 대해서는 고용의무를 완화하여 40인 미만 사업장은 1명, 60인 미만 사업장은 2명의 중증장애인 고용의무를 부담하도록 하였다(사회법전 제9권 제154조제1항제3문). 또한 장애정도가 30과 40에 해당하는 장애인 가운데 연방노동공단(Bundesagentur für Arbeit)으로부터 승인받은 준중증장애인(Gleichgestellte behinderten Personen)의 경우에는 중증장애인과 동일하게 고용의무를 이행한 것으로 간주하고 있다(SGB IX §158 Abs. 5).

## ■ 맺음말 : 결론 및 시사점

코로나19가 장기화 국면에 접어들면서 2020년 초에 바이러스의 조기 종식을 예상하며 신속하게 시행되었던 각종 제한 및 지원 조치들의 적용기한이 연장되고 있다. 그로 인하여 2021년에는 어느 해보다 개정된 법률이나 새롭게 시행되는 조치들을 포함한 법령들이 다양한 법 영역에 산재해 있는 것이 사실이다. 특히 코로나19로 인한 특수성으로 인하여 다양한 제한 조치가 시행되고 있는 반면, 다양한 사회보장제도 등에서 적용기준을 완화하거나 신청 절차를 간소화하는 등의 규정도 많이 보이고 있다. 이러한 규정들은 코로나19의 확산 추세를 바탕으로 행정적 절차를 통해 그 연장 여부가 반복적으로 결정되고 있는 만큼 향후 여러 제한 규정 및 지원 조치들의 변동사항에 지속적으로 주의를 기울여야 할 것으로 보인다. **KLI**