



Das chinesische Zivilgesetzbuch und Beschäftigungsverhältnisse

Von Jasmin MA und Tian XU

Das neue Zivilgesetzbuch der Volksrepublik China (《中华人民共和国民法典》), im Folgenden als "Zivilgesetzbuch" bezeichnet, wurde auf der dritten Tagung des 13. Nationalen Volkskongresses der Volksrepublik China ("VRC") am 28. Mai 2020 verabschiedet und trat am 1. Januar 2021 in Kraft. Das Zivilgesetzbuch besteht aus sieben Teilen und 1.260 Artikeln, die in folgender Reihenfolge in allgemeine Grundsätze, dingliche Rechte, Verträge, Persönlichkeitsrechte, Ehe und Familie, Erbrecht, Haftung aus unerlaubter Handlung und ergänzende Bestimmungen aufgeteilt sind.



Das Zivilgesetzbuch ist das umfassendste Gesetz, das jemals in China verabschiedet wurde und zudem untrennbar mit den Bereichen Arbeit und Beschäftigung verbunden. Im Folgenden werden einige Bereiche skizziert, die in China tätige Unternehmen kennen sollten.

1. Der Geltungsbereich des Arbeitgebers

In den Artikeln 76, 87, 96 und 102 des Zivilgesetzbuches werden juristische Personen mit Erwerbszweck wie Gesellschaften und verschiedene Unternehmen, juristische Personen ohne Erwerbszweck wie öffentliche Einrichtungen, soziale Organisationen, Stiftungen und besondere juristische Personen wie Regierungsbehörden, ländlich kollektive Wirtschaftsorganisationen, städtische und ländliche genossenschaftliche Wirtschaftsorganisationen, Nachbarschaftskomitees, Dorfkomitees sowie Organisationen ohne eigene Rechtspersönlichkeit wie Einzelunternehmen und Personengesellschaften¹ definiert. Zum ersten Mal definiert das Zivilgesetzbuch autonome Organisationen wie Dorf- und Nachbarschaftskomitees als juristische Personen. Wenn diese Einrichtungen Arbeitnehmer beschäftigen und die Voraussetzungen für ein Arbeitsverhältnis erfüllen, fallen sie unter die arbeitsrechtlichen Vorschriften. Daher wurde der Hauptbereich der "Arbeitgeber" weiter ausgedehnt.

¹ Artikel 76,87,96,102, Zivilgesetzbuch der VR China (《中华人民共和国民法典》)

2. Das Rückgriffsrecht des Arbeitgebers gegen Arbeitnehmer

Vor der Einführung des Zivilgesetzbuches sah Artikel 34 des Deliktsrechts der VR China (《中华人民共和国 侵权责任法》) vor, dass der Arbeitgeber die deliktische Haftung trägt, wenn seine Arbeitnehmer bei der Ausübung ihrer normalen Arbeitspflichten anderen einen Schaden zufügen². In der juristischen Praxis wird das Gericht in der Regel feststellen, dass ein Arbeitgeber für den Schaden haftet, der durch die Ausführung eines Arbeitsauftrags durch den Arbeitnehmer auf der Grundlage der oben genannten Bestimmung verursacht wurde. Ein kürzlich vom Volksgericht des Bezirks Binhu, Wuxi City, Provinz Jiangsu, verhandelter Fall ist ein Beispiel dafür³. In diesem Fall war der Beklagte ein Trainingszentrum für Kampfsportarten. Der Kläger behauptete, die Trainingsmethoden des Beklagten seien unangemessen, was zu einem Knochenbruch geführt habe, und verlangte, dass der Beklagte für seine medizinischen Kosten usw. aufkomme. Das Gericht bestätigte die Ansprüche des Klägers. Dieser Fall gibt Anlass zu einer weiteren Überlegung: Kann der Beklagte, wenn der Trainer des Beklagten beim Training grob fahrlässig gehandelt hat, den Schaden vom Trainer ersetzt bekommen? Artikel 1191 des Zivilgesetzbuches liefert hierfür eine bejahende Antwort.

Gemäß Artikel 1191 des Zivilgesetzbuchs haftet der Arbeitgeber, wenn ein Angestellter des Arbeitgebers in Ausübung seiner Tätigkeit einem anderen einen Schaden zugefügt hat⁴. Wenn der Arbeitgeber aus deliktischer Handlung haftet, kann dieser Regressansprüche gegen den Arbeitnehmer, der vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat, geltend machen. In ähnlicher Weise stellte das Gericht am Beispiel des durch die Verletzung des Klägers während des Kampfsporttrainings⁵ verursachten Streits fest, dass das Kampfsportzentrum für das Verhalten seines Trainers haftet. Das Gericht zitierte auch die oben genannte Bestimmung des Zivilgesetzbuchs und wies darauf hin, dass das Kampfsportzentrum seine Verluste vom Trainer zurückfordern kann, sollte es der Ansicht sein, dass der Trainer beim Training vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat.

Vor dem Inkrafttreten des Zivilgesetzbuchs war das Rückgriffsrecht des Arbeitgebers auf den Arbeitnehmer in der Gesetzgebung nie klar geregelt. Artikel 1191 des Zivilgesetzbuchs schließt nun diese Lücke. Eine solche Bestimmung kann auch die Arbeitnehmer dazu anhalten, ihre Pflichten mit Vorsicht und Sorgfalt zu erfüllen, um unnötige Schäden zu vermeiden. Der Umfang des Rückgriffs richtet sich nach dem Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers, der Höhe des Schadens und weiteren Faktoren.

3. "Risikobereitschaft"

Unternehmen organisieren häufig Gruppenaktivitäten, um die Teamfähigkeit und die Kommunikation der Mitarbeiter zu fördern. In den letzten Jahren haben Fälle von Schadenersatzstreitigkeiten, die durch Freizeitaktivitäten verursacht wurden, zugenommen. Dies stellt Gerichte oder die zuständigen Behörden solcher Streitigkeiten nicht selten vor komplexen Rechtsstreitigkeiten. Die Frage der Haftung, wenn ein teilnehmender Arbeitnehmer einen Personenschaden erleidet, ist für alle

² Artikel 34, Deliktsrecht der VR China (《中华人民共和国侵权责任法》), der mit 31. Dezember 2020 ungültig wurde

³ Fall Nr.: [2015] Xibin Minchuzi Nr. 00464 ([2015] 锡滨民初字第00464号)

⁴ Artikel 1191, Zivilgesetzbuch der VR China (《中华人民共和国民法典》)

⁵ Fall Nr.: [2020] Yue 0306 Minchu No. 13747 ([2020] 粤0306民初13747号)

Arbeitgeber von Belang. Nach der in Artikel 1176 des Bürgerlichen Gesetzbuchs verankerten Regel der "Risikobereitschaft" tragen Arbeitnehmer, die freiwillig an Freizeit- und Sportaktivitäten mit bestimmten Risiken teilnehmen, diese Risiken im Allgemeinen selbst. Versäumt es der Arbeitgeber jedoch, angemessene Sicherheitsvorkehrungen zu treffen, muss er dennoch für etwaige Schäden zivilrechtlich haften⁶.

Obwohl die obige Bestimmung des Zivilgesetzbuchs über die Sicherheitspflichten im Wesentlichen mit den früheren Bestimmungen des Artikel 37 des Deliktsrechts der VR China (《中华人民共和国侵权责任法》)⁷ übereinstimmt, wird der Arbeitgeber als Subjekt der Sicherheitspflichten im Falle der Nichterfüllung eben dieser Pflichten nicht von der Haftung befreit, nur weil der Arbeitnehmer bereit ist, Risiken einzugehen. Die Bestimmung vermittelt jedoch auch den Gedanken, dass einige Verletzungen bei Tätigkeiten mit bestimmten Risiken wie Klettern, Tauchen usw. unvermeidlich sein können, sodass der Arbeitgeber, oder andere für die Einhaltung der Sorgfaltspflichten zuständige Subjekte, bei der Anwendung strengerer Sicherheitsmaßnahmen nicht kritisiert werden sollten.

In Artikel 1176 des Zivilgesetzbuchs wird die Regel der "Risikobereitschaft" als Grundregel zur Lösung der zunehmenden Zahl von Streitigkeiten im Zusammenhang mit Teambuilding-Events festgelegt. Solch ein Anwendungsbereich wird dazu beitragen, Streitigkeiten rechtzeitig zu adressieren, den Missbrauch des Klagerechts zu verhindern und das Bewusstsein für die eigene Risikoeinschätzung zu stärken. Dies entspricht auch dem allgemeinen Gerechtigkeitsgedanken der Öffentlichkeit, um Recht, Vernunft und Gefühle besser miteinander zu vereinen.

4. Schutz der Persönlichkeitsrechte

Mit der Verabschiedung des Zivilgesetzbuchs wird der Schutz der Persönlichkeitsrechte von Zivilsubjekten gestärkt, was sich vor allem im Bereich der Persönlichkeitsrechte niederschlägt. So werden in den Artikeln 1018 und 1019 des Zivilgesetzbuchs die Bedingungen für die Verwendung von Mitarbeiterporträts geändert und die Regeln für die zulässige Verwendung dieser Bilder weiter präzisiert⁸. Unabhängig davon, ob das Bild eines Arbeitnehmers kommerziell genutzt wird oder nicht, muss der Arbeitgeber, wenn er das Foto eines Arbeitnehmers verwendet, zunächst die Zustimmung des Arbeitnehmers einholen.

In den Artikeln 1032 und 1033 des Zivilgesetzbuchs sind die Inhalte des Rechts auf Privatsphäre festgelegt und die Verletzungen der Privatsphäre beschrieben⁹. Im beruflichen Alltag bewältigen viele Arbeitgeber das Beschäftigungsmanagement mit Hilfe von Computersoftware, Videoüberwachung und andere Mittel. In der gerichtlichen Praxis gibt es viele Fälle, die den Widerspruch zwischen den administrativen Rechten des Arbeitgebers und der Privatsphäre der Arbeitnehmer widerspiegeln. In einem Fall, der vom Volksgericht des Bezirks Kaifu, Stadt Changsha, Provinz Hunan¹⁰, verhandelt

⁶ Artikel 1176, Zivilgesetzbuch der VR China (《中华人民共和国民法典》)

⁷ Artikel 37, Deliktsrecht der VR China (《中华人民共和国侵权责任法》), der mit 31. Dezember 2020 ungültig wurde

⁸ Artikel 1018, 1019, Zivilgesetzbuch der VR China (《中华人民共和国民法典》)

⁹ Artikel 1032, 1033, Zivilgesetzbuch der VR China (《中华人民共和国民法典》)

¹⁰ Fall Nr.: [2019] Xiang 0105 Minchu Nr. 5287 ([2019]湘0105民初5287号)

wurde, wies der Beklagte beispielsweise nach, dass der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit mit nicht arbeitsbezogenen Angelegenheiten beschäftigt war, indem er Bildschirmaufnahmen des Arbeitscomputers und andere Beweise vorlegte, während der Arbeitnehmer behauptete, dass diese Handlungen seine Privatsphäre verletzen. Das Gericht stellte jedoch fest, dass die Überwachung des Arbeitscomputers des Angestellten durch den Beklagten nicht unzulässig war. Mit der Verabschiedung und Umsetzung des Zivilgesetzbuchs wird das Bewusstsein für den Schutz der Privatsphäre von Arbeitnehmern weiter gestärkt werden. In Anbetracht der neuen Artikel des Zivilgesetzbuchs könnte derselbe Fall in Zukunft anders entschieden werden. In der Praxis wird dies wohl unweigerlich weiterhin zu Streitigkeiten über die Rechte von Führungskräften und die Privatsphäre von Arbeitnehmern führen.

Darüber hinaus legen die Artikel 1034 bis 1038 des Zivilgesetzbuchs die Definition personenbezogener Daten fest und verdeutlichen die Grundsätze, Bedingungen und Sicherheitspflichten die bei der Verarbeitung personenbezogener Daten zu beachten sind¹¹. In diesem Zusammenhang sind die Arbeitgeber verpflichtet, mit den personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer gemäß den im Zivilgesetzbuch festgelegten Grundsätzen und Bedingungen umzugehen und die Sicherheit der personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Die oben genannten einschlägigen Bestimmungen zum Persönlichkeitsrecht im Zivilgesetzbuch verstärken die Schutzpflichten und die Verantwortung der Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmern, was die Befugnisse der Unternehmen im Bereich der Arbeitsbeziehungen weiter einschränken kann.

5. Legales Arbeitsalter

Das Arbeitsgesetz der VR China Law (《中华人民共和国劳动法》) besagt, dass es "Arbeitgebern verboten ist, Minderjährige unter 16 Jahren einzustellen"¹². Das Zivilgesetzbuch folgt weiterhin den Bestimmungen der Allgemeinen Regeln des Zivilrechts der VR China (《中华人民共和国民法总则》) die besagen, dass "ein Minderjähriger, der das 16. Lebensjahr vollendet hat und dessen Haupteinkommensquelle sein eigener Arbeitslohn ist, als voll geschäftsfähige Person gilt", womit das legale Arbeitsalter beschränkt wird im Einklang mit den Bestimmungen des Gesetzes der VR China über den Schutz von Minderjährigen (《中华人民共和国未成年人保护法》) steht¹³. Daher dürfen Arbeitgeber auch in Zukunft keine Minderjährigen unter 16 Jahren beschäftigen. Literatur-, Sport- und spezielle Kunsthandwerksbranchen, die Minderjährige unter 16 Jahren beschäftigen, müssen nach den einschlägigen staatlichen Bestimmungen Prüfungs- und Genehmigungsverfahren durchlaufen und das Recht des Kindes auf Schulpflicht gewährleisten.

¹¹ Artikel 1034,1035,1036,1037,1038, Zivilgesetzbuch der VR China (《中华人民共和国民法典》)

¹² Artikel 15, Arbeitsrecht der VR China (《中华人民共和国劳动法》)

¹³ Artikel 38, Gesetz der VR China über den Schutz von Minderjährigen (2012 Überarbeitet) (《中华人民共和国未成年人保护法 (2012修正) 》)

6. Das Verfahren zum Schutz der Rechte von Arbeitnehmern

Das Zivilgesetzbuch hebt die einschlägigen Rechtsvorschriften im Bereich des Arbeitsrechts nicht auf, und das Gesetz der VR China über die Mediation und Schiedsgerichtsbarkeit bei Arbeitsstreitigkeiten (《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》) ist auch weiterhin gültig. Die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten erfolgt daher nach wie vor nach den vier im Gesetz der VR China über die Mediation und Schiedsgerichtsbarkeit bei Arbeitsstreitigkeiten festgelegten Methoden: Beratung, Mediation, Schlichtungsverfahren und Gerichtsverfahren. Beratung und Mediation sind nicht notwendig, aber ein Schlichtungsverfahren ist immer noch Voraussetzung für ein gerichtliches Verfahren zur Lösung von Arbeitsstreitigkeiten. Erst nach einem Schlichtungsverfahren kommt ein Gerichtsverfahren in Frage. Das Verfahren zur Beilegung von Arbeitskonflikten im Sinne "eines Schlichtungsverfahrens und zwei Prozessen", das vor der Einführung des Zivilgesetzbuchs galt, wird also weiterhin angewandt.

Vor der formellen Umsetzung des Zivilgesetzbuchs beschloss das Oberste Volksgericht 116 gerichtliche Auslegungen und einschlägige normative Dokumente aufzuheben und 111 gerichtliche Auslegungen und damit verbundene normative Dokumente zu überarbeiten. Seit dem 1. Januar 2020 wurden 116 gerichtliche Auslegungen und einschlägige normative Dokumente abgeschafft, darunter vier gerichtliche Auslegungen von Arbeitsstreitigkeiten (im Folgenden als "ursprüngliche gerichtliche Auslegungen" bezeichnet), die nacheinander von 2001 bis 2013 verabschiedet wurden¹⁴.

Zwischenzeitlich hat das Oberste Volksgericht am 29. Dezember 2020 die Auslegung zu Fragen der Rechtsanwendung bei der Verhandlung von Arbeitskonflikten veröffentlicht (I) (《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(一)》) im Folgenden als die "Neue gerichtliche Auslegung" bezeichnet), die am 1. Januar 2021 in Kraft getreten ist.

Die Neue Gerichtliche Auslegung ordnet, klassifiziert und fasst im Wesentlichen den Inhalt der vier ursprünglichen Gerichtlichen Auslegungen zusammen. Verglichen mit der ursprünglichen gerichtlichen Auslegung hat sich der Inhalt der neuen gerichtlichen Auslegung nicht wesentlich verändert, so dass einige Leute sie sogar als "alten Wein neuen Schläuchen" bezeichnen. Vor dem Hintergrund des Zivilgesetzbuchs hat die Integration der gerichtlichen Auslegung jedoch auch ihre eigene Bedeutung. Mit der neuen richterlichen Auslegung wird das Zivilgesetzbuch als Grundlage für die Verhandlung von Arbeitsstreitigkeiten hinzugefügt. In Zukunft werden Gerichte in Arbeitsstreitigkeiten direkt die einschlägigen Bestimmungen des Zivilgesetzbuchs zitieren, daher

¹⁴ d.h. Auslegung des Obersten Volksgerichts zu verschiedenen Fragen der Rechtsanwendung bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten (Fa Shi [2001] No. 14) (《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(一)》), Auslegungen des Obersten Volksgerichts zu einigen Fragen im Zusammenhang mit der Anwendung von Gesetzen für die Verhandlung von Arbeitsstreitigkeiten (II) (Fa Shi [2006] No. 6) (《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》), Auslegung des Obersten Volksgerichts zu verschiedenen Fragen der Rechtsanwendung bei der Verhandlung von Arbeitskonflikten (III) (Fa Shi [2010] No. 12) (《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》), Auslegungen des Obersten Volksgerichts zu verschiedenen Fragen im Zusammenhang mit den für die Verhandlung von Arbeitskonfliktfällen geltenden Gesetzen (IV) (Fa Shi [2013] No. 4) (《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)》)

sollten Arbeitgeber die Auswirkungen des Zivilgesetzbuchs in Zusammenhang mit Arbeitsverhältnissen beachten.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das Zivilgesetzbuch trotz seiner wenigen direkten die Arbeitsbeziehungen betreffenden Bestimmungen wie z.B. die Stärkung des Schutzes der Persönlichkeitsrechte, auch indirekte Auswirkungen auf die Arbeitsverhältnisse hat. In der weiteren gerichtlichen Praxis wird das Zivilgesetzbuch auch als eine der Grundlagen für die Lösung von Arbeitsstreitigkeiten verwendet werden. Daher sollten Unternehmen ihre eigenen Regeln und Vorschriften in Übereinstimmung mit den einschlägigen Bestimmungen des Zivilgesetzbuchs bringen und die internen Arbeitsprozesse verbessern, um die Vorhersage und Abwehr von Risiken zu stärken und rechtliche Risiken zu vermeiden.

Autoren:



Tian XU, partner
xu.tian@eiger.law



Jasmine MA, associate
jasmin.ma@eiger.law

DISCLAIMER

This publication is not intended to provide accurate information in regard to the subject matter covered. Readers entering into transaction on the basis of such information should seek additional, in-depth services of a competent professional advisor. Eiger, the author, consultant or general editor of this publication expressly disclaim all and any liability and responsibility to any person, whether a future client or mere reader of this publication or not, in respect of anything and of the consequences of anything, done or omitted to be done by any such person in reliance, whether wholly or partially, upon the whole or any part of the contents of this publication. This work is licensed under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 3.0 Unported License. To view a copy of this license, please visit <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>.