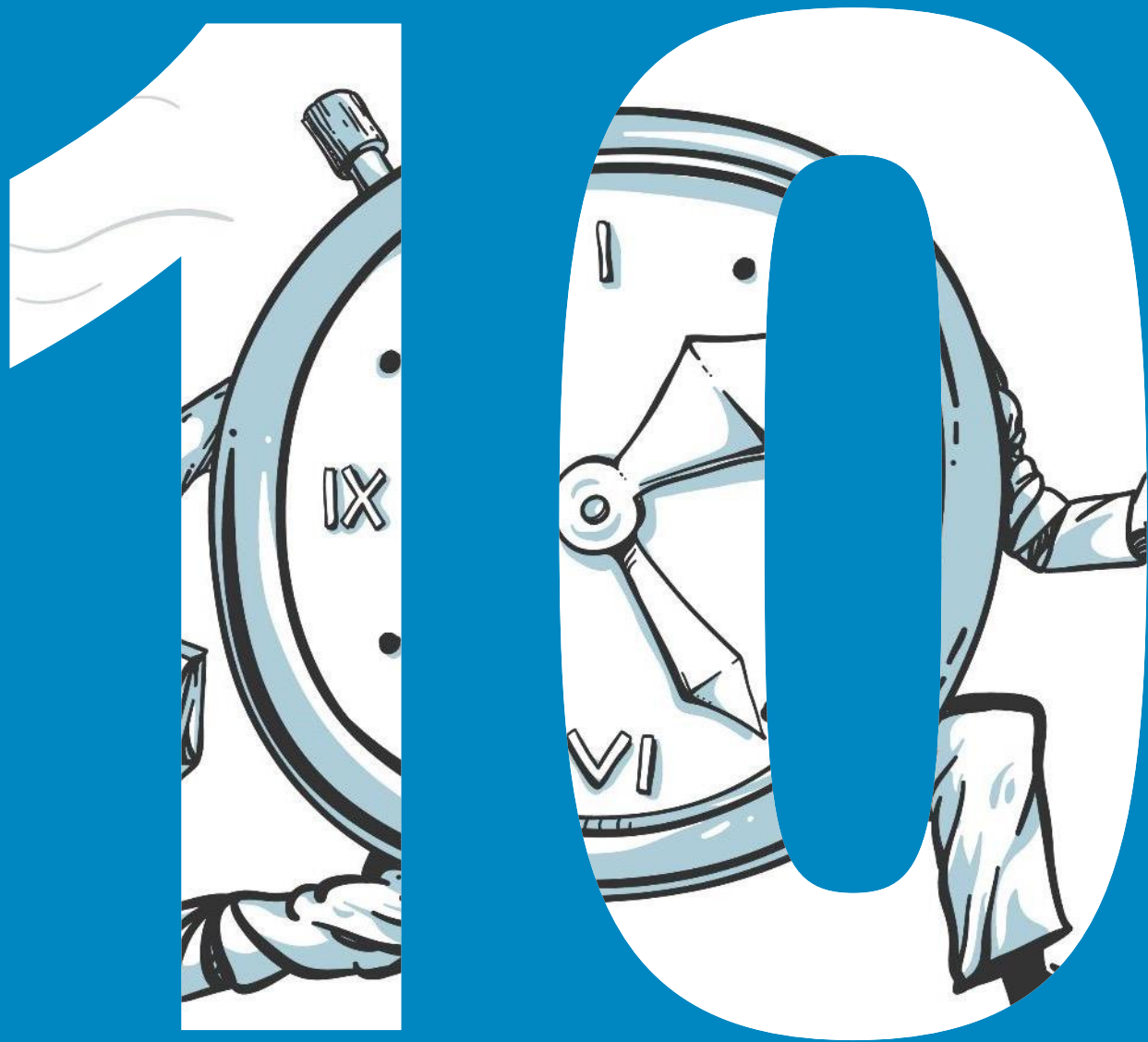


问题：电子
竞技中的工
作时间





.....时间.....

智者的箴言

- 人生中最重要就是时间。活着，就是正确地利用时间。
(李小龙)
- 生命之所以短暂，并非因为它持续的时间短，而是因为我们几乎没有时间去享受它。
(让-雅克·卢梭)
- 凡是每天没有三分之二的时间属于自己的人，都是奴隶。
(弗里德里希·尼采)
- 问题不在于我们时间太少，而在于我们浪费了太多时间。(卢修斯·安奈乌斯·塞内卡)



时间与工作时间的关系

24小时 – 工作时间 = 闲暇时间

在“工作4.0”时代（即数字化时代），许多与工作时间相关的问题已经显现出来。

- 最高工作时长
- 休息时间
- 休息期

这些都在全球化（时差 → 夜班）和数字化背景下受到审视。

关于未来法律的讨论正激烈进行。



问题领域

电子竞技——1. 耗时且 2. 属于休闲活动？

1. 对于职业选手而言，电子竞技（包括训练）极其耗时。

→ 多少训练量是可接受的？休息和休整期又该如何安排？

2. 对大多数人而言，电子竞技是一种休闲活动

但对于受雇的电竞选手而言，情况并非如此，至少在其合同义务范围内是如此。受雇的电子竞技选手从事的是一项从表型特征来看属于休闲活动的职业。

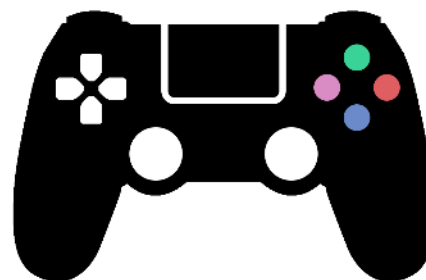
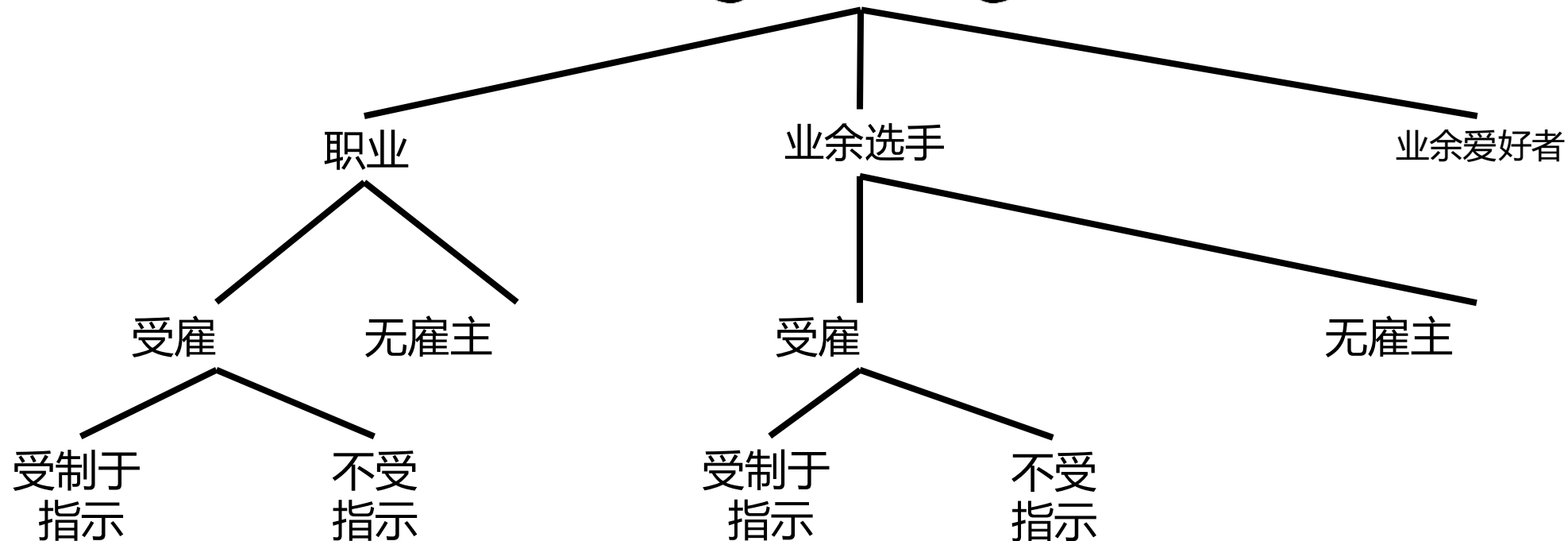
→ 他们是否可以在业余时间从事“打游戏”这一爱好？

问题：电子
竞技中的工
作时间

劳动法中的
电子竞技

电子竞技中的劳动法

电子竞技选手





电子竞技中的劳动法

电子竞技选手的分类

– **业余爱好者** = “仅” 为个人娱乐而游戏

法律评估 → 对任何人均无法律义务，可能存在针对直播和广告的赞助协议，以及与发行商签订的授权协议以获得游戏许可（若参加赛事，则更多是参与的权利而非义务）

– **业余选手** = 为了个人娱乐而游戏，但水平极高，已能从中获利

法律评估 → 可能属于个体经营者或雇员，具体取决于受指导的程度，可能被视为雇员或个体经营者

– **职业** = 通常是为了自娱自乐而游戏，但水平极高，以至于将其作为职业并从中获利或能够获利

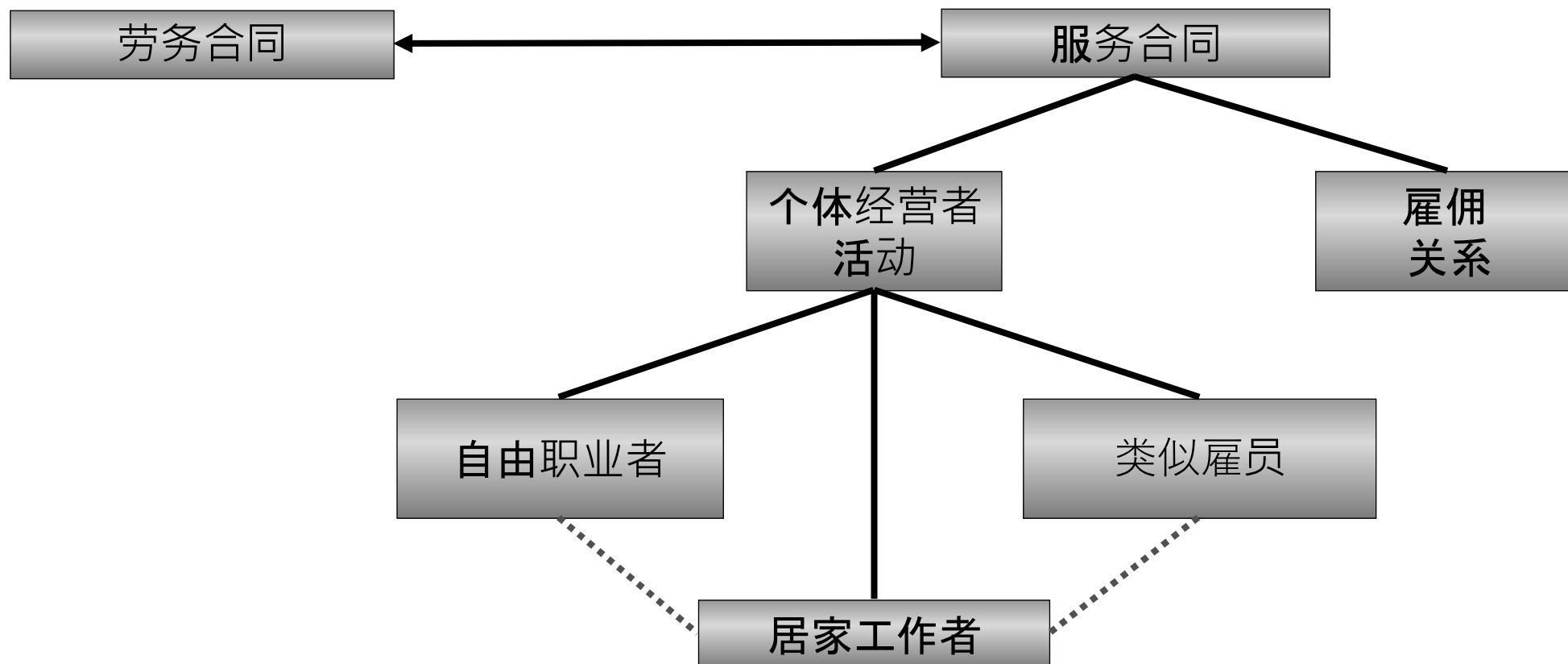
法律认定 → 可能属于个体经营者或雇员，并根据受监督程度的不同，可能被视为雇员或个体经营者



区分

合同类型

合同必须以提供服务为目的。
这意味着仅需履行工作义务，而非保证工作成果。





电子竞技中的劳动法

“雇员”的定义与电子竞技

第611a条 劳动合同

(1)¹ 该 **劳动合同** 规定雇员 **为** 为他人，**处于一种个人从属关系中，受指令约束并由他人决定。**² 下达指令的权利可能涉及工作的内容、执行方式、时间及地点。³ 任何在组织工作和确定工作时间方面实质上不享有自由的人，都受指令约束。⁴ 个人从属关系的程度还取决于相关工作的性质。⁵ 为了确定是否存在劳动合同，必须综合考虑所有情况。⁶ 如果合同关系的实际履行表明其属于雇佣关系，则合同中的称谓无关紧要。.....

(2) 雇主有义务支付 **约定的报酬**。

最难区分的形式是基于从属关系的特征。这一标准无疑是必要的，但其定义及适用⁴ 在法律上存在争议，且在实践中难以理解。



中期结果

法律后果

- 受雇的电子竞技选手可被视为雇员。
- “雇员”一词是一个身份属性术语。
- 劳动法要么全面适用，要么完全不适用（对于类似雇员的人员，仅适用极少部分条款）。
- 整个职业健康与安全法（包括解雇保护等）均适用。在此特别应考虑工作时间法。
- 题外话：因此，电子竞技选手也是《德国社会法典第四卷》（SGB IV）第7条所指的雇员。

问题：电子
竞技中的工
作时间

成年人的工
作时间限制



工作时间的定义

《劳动时间法》（ArbZG）

《劳动时间法》（ArbZG）第2条 定义

(1) 本法所指的工作时间是指从工作开始到结束的时间，不包括休息时间；

- 准备和后续时间（穿衣、洗漱等） → 通常不计入（-）， 除非另有约定 [在电子竞技领域通常不成问题]
- 通勤时间 → 通常不计入（-）， 除非另有约定 [在电子竞技中， 亲自前往比赛现场时可能计入]
- 工作效率降低的情况（待命等） 欧洲法院（ECJ）（+） → [在电子竞技中不可想象]

其“同时”作为休闲活动这一事实并不影响上述结论。

训练、为直播而比赛以及参加锦标赛均属于《劳动时间法》（ArbZG）所定义的工作时间。



最长工作时长与目的

《劳动时间法》 (ArbZG)

关于最高工作时长, 《劳动时间法》 (ArbZG) 作为技术性职业安全 (健康保护) 法规具有相关性。

不过, 针对特定人群 (孕妇、青少年和残疾人) 的保护, 还存在更具体的保护性规定。

- 工作时间, 《劳动时间法》第3条: 每周48小时 (平均), **每天8小时**, 每日最多10小时 (补偿期为6个月)
- 休息时间, 《劳动时间法》 (ArbZG) 第4条: **最迟在工作6小时后休息30分钟**; 工作9小时或以上后, 休息45分钟 (通常为无薪休息)
- 休息期, 《劳动时间法》 (ArbZG) 第5条: **两个工作时段之间至少间隔11小时**

《劳动时间法》 (ArbZG) 的宗旨, 参见第1条:

旨在保护 **员工的安全与健康**, 并保障周日及全国公认的法定节假日作为 **休息日** 及 **精神升华**。



特别规定

《劳动时间法》（ArbZG）

《劳动时间法》（ArbZG）第6条：夜间工作（晚上11点至凌晨6点）：额外保护

→ 由于赛事存在时差，该规定可能适用于电子竞技领域。

《劳动时间法》（ArbZG）第7条：豁免条款：允许通过集体协议、工作协议或服务协议作出例外规定

→ 目前尚无证据表明电子竞技领域在实践中存在此类安排。

《劳动时间法》（ArbZG）第18条：高级管理人员（及特定人群）不受保护

→ 《企业参与法》（BetrVG）第5条第3款在电子竞技选手身上未得到落实。

《劳动时间法》（ArbZG）第19条及以下条款：针对公共服务、航空、航运、公路运输的特殊规定

→ 显然与电子竞技无关



工作时间的地点

《劳动时间法》 (ArbZG)

不仅工作时间的长短，工作地点也受到规范。

《劳动时间法》第9条 周日及公共假日的休息

(1) 禁止在周日及公共假日的午夜至次日午夜期间安排员工工作。

众多例外情况：《劳动时间法》第10条以及第13条第(1)款第2项a目和第(2)款，结合相关规定。

《劳动时间法》 (ArbZG) 第10条 周日及公共假日的雇佣

.....

5. 音乐演出、戏剧演出、电影放映、展览、表演以及 **其他类似活动**，

7. 在 **体育** 及休闲、娱乐设施中，在旅游业中，以及在博物馆和科学参考图书馆中，

制裁



《劳动时间法》（ArbZG）

根据《劳动时间法》第17条，各联邦州的劳动监察机构负责监督该法的执行，并依据《劳动时间法》第22条和第23条处以罚款（即违反该法构成行政违法行为 → 最高可处以2,500欧元或15,000欧元的罚款）。

同时，《劳动时间法》是《德国民法典》（BGB）第134条所指的保护性法律。→ 违反该法将导致协议无效。

这尤其适用于违反最高工作时数规定的情况。



欧洲法院——2019年5月14日判决——C-55/18

记录要求

欧洲议会和理事会2003年11月4日关于工作时间安排某些方面的第2003/88/EC号指令第3条、第5条和第6条，必须结合《欧洲联盟基本权利宪章》第31条第2款以及1989年6月12日理事会第89/391/EEC号指令（关于采取措施促进安全改进）第4条第1款、第4条第1款、第11条第3款第3项以及1989年6月12日理事会第89/391/EEC号指令（关于采取措施促进改善劳动者工作安全与健康）第16条第3款，应解释为 **禁止成员国颁布此类立法——该立法经国内法院解释后，未要求雇主建立测量每位工人每日工作时间的制度？**（欧洲法院判例汇编 NZA 2019, 683）

问题：电子
竞技中的工
作时间

未成年人工
作时间限制



未成年人

工作时间规定的意义

许多电子竞技选手的年龄在16至25岁之间（部分原因在于他们的反应速度）。

在父母同意的情况下，他们也可以作为雇员工作（《德国民法典》（BGB）第113条第1款）。

“这位17岁的奥地利选手与队友们分享了高达269万欧元的奖金。”



未成年人的健康和成长将得到更周全的保护。



未成年人——适用范围

《青少年劳动保护法》（JArbSchG）

劳动法中关于未成年人保护的规定

适用范围：

《未成年人劳动保护法》（JArbSchG）第1条第1款第2项和第3项 → **雇员、家庭工及其他与雇员或家庭工所从事工作性质相似的服务**

此处适用其他年龄限制：

《未成年人劳动保护法》（JArbSchG）第2条第(1)款 → **儿童** = 年龄 < **15 周岁**（第3款规定的延伸适用）

《未成年人劳动保护法》（JArbSchG）第2条第(2)款 → **青少年** = 15 ≤ 年龄 < **18 岁**

原则：《青少年劳动保护法》（JArbSchG）第5条第1款 → “就业禁令”（P）：主流观点认为这是对缔结合同的禁止。

限制：《青少年劳动保护法》第5条第3款 → 13周岁以上且经父母同意的儿童，若工作内容轻微且适合该儿童（见下一张幻灯片）



未成年人——儿童

《青少年劳动保护法》第5条第3款

若因其性质及具体实施条件使之属于轻微劳动，即：

1. 不会危及 **健康和成长**，
2. 其 **上学情况**、他们参与 **为帮助他们做好职业选择准备的各项措施** 或 **职业培训**，以及
3. 其 **有效跟上课程的能力**，

。儿童不得 被雇佣 **每天不得超过两小时**，或在家庭农场中每天不得超过三小时，**且不得在下午6点至上午8点之间、上学前或上课期间工作**。第15至31条相应适用于就业。

(P)：从心理健康和成长发展的角度来看呢？晚上的训练和/或比赛呢？

(可根据《青少年劳动保护法》第5条第(5)款 JArbSchG 并结合 JArbSchG 第6条) (P)：根据 JArbSchG 第6条第(1)款第2项进行的演出



未成年人——青少年

工作时长和时间安排应符合《青少年劳动保护法》第8条的规定

时长：

- 最多 **8小时/天** ——适用于 **每周工作5天**，参见《青少年劳动保护法》（JArbSchG）第8条第(1)款
- 若补偿期为5周，则每日最多8.5小时，《青少年劳动保护法》（JArbSchG）第8条第(2)款

休息时间（至少15分钟）：

- **4.5 <** 工作时间 ≤ 6 小时 → **30分钟**，《青少年劳动保护法》（JArbSchG）第11条第1款第1项
- 工作时间 > **六小时** → **60分钟**，《青少年劳动保护法》（JArbSchG）第11条第(1)款第(2)项

休息时间：

- **至少12小时**，《青少年劳动保护法》第13条



未成年人——青少年

根据《青少年劳动保护法》（JArbSchG）第14条规定的时间框架

现状：

- 原则（16岁及以下的青少年）→ 仅限 **上午6时至晚上8时**，第14条第(1)款《青少年劳动保护法》（JArbSchG）

特殊规定：《青少年劳动保护法》第14条第7款 → “青少年可参与音乐演出、戏剧演出及 **其他演出**，以及 **广播（广播和电视）录音**、音频和视频媒体以及电影和摄影拍摄中，直至晚上11点。禁止参与根据《青少年保护法》规定禁止青少年出席的活动、展览或演出。完成工作后，青少年在未经过至少14小时的连续休息时间之前，不得再次受雇。第1至第3句也相应适用于青少年作为运动员在体育赛事中的活动。”

(P)：不明确： *直播的锦标赛比赛* 是否等同于 “其他演出” 或影视录制？

(P)：第4页：电子竞技是否等同于体育？

- 每周工作时间上限为5天



未成年人——青少年

时间框架依据《青少年劳动保护法》（JArbSchG）第16条

现状：

《青少年劳动保护法》（JArbSchG）第16条 周六休息

(1) **未成年人** **不得** 被 **受雇** 在 **周六**。

(2) 在周六雇用青少年 **仅允许**.....

7. 音乐演出、戏剧演出以及 **其他演出**，用于 **广播**（广播和电视）**录音**、音频和视频媒体，以及电影和摄影拍摄等.....

9. 在 **体育**方面，

每月至少有两个星期六不得安排工作。



未成年人——青少年

时间框架依据《青少年劳动保护法》（JArbSchG）第17条

现状：

《青少年劳动保护法》（JArbSchG）第17条 周日休息

(1) **未成年人** **不得** 在 **受雇** 于 **周日**。

(2) 周日雇用青少年 **仅允许**.....

5. 用于音乐表演、戏剧表演及 **其他演出**，以及广播和电视的现场直播，

6. 用于 **体育**，

每个月的第二个星期日，以及每月至少两个星期日，必须保持无工作安排。



未成年人——青少年

时间框架依据《青少年劳动法》（JArbSchG）第18条

现状：

《青少年劳动法》（JArbSchG）第18条 节假日休息

- (1) 青少年 **不得** 被 **受雇** **在12月24日和31日的下午2点后** 或 **在** 公共假日 **工作**。
- (2) 在公共假日雇用青少年 **是允许的**，**但在第17条第(2)款规定的情况下**，**12月25日、1月1日、复活节首日及5月1日除外**。

→ (P)：公共假日期间举办大型赛事？

问题：电子
竞技中的工
作时间

业余时间玩
电子竞技？



一般行动自由

《基本法》第2条第1款

《基本法》第2条

(1) 每个人都有权自由发展其人格，但不得侵犯他人的权利，也不得违反宪法秩序或道德法。

更优雅的表述（《基本法》制定前提出的版本）是：“每个人都可以做或不做自己想做的事”（参见冯·曼戈尔特，《议会委员会》，主要委员会第42届会议，第533页）。

这意味着建筑工人/理发师/办公室职员（男/女/其他）可以在业余时间参与电子竞技。

但作为雇员的电子竞技选手是否也被允许这样做？



强制性法律

《劳动时间法》（ArbZG）第7条

《劳动争议法》（ArbzG）第7条 例外规定

(1) 集体协议或基于集体协议订立的企业协议或服务协议，可允许

1. 对第3条的例外规定.....

→ 反证法：个人合同中不允许存在此类例外。

这意味着员工不能也不得“自愿”工作更长时间。

劳动法并不信任雇员的“自愿”性质！

→ 弱势地位

→ 由此产生的压力

→ 参见数据保护中的自愿同意（参见例如《联邦数据保护法》（BDSG）第51条第4款第1句）



强制性法律

一般行动自由

电子竞技选手在“业余时间”进行游戏是否可能受到限制？

在传统职业中，通常可以认为员工在合同义务结束后，不会自愿且主动地将同一活动作为“爱好”继续进行。但在电子竞技领域，情况可能有所不同。

在我看来，这取决于员工是否真正出于自愿，还是雇主下达了指令，抑或是员工因“压力”而继续从事电子竞技。

决定性因素在于该时间段属于工作时间，还是员工可自由支配的时间。



一般性规定

员工健康保护与一般行动自由

规定最高工作时长、休息间歇和休息期，旨在维护员工的健康，因为健康是其收入的来源。

这确保了雇主不会（过度）剥削雇员。

如果这纯粹是健康保护的问题 → 那么在休闲时间也不应进行任何与工作相关的活动

(P)：自相矛盾：业余爱好者、自雇人士以及可能还包括业余从业者，都可以随心所欲地从事相关活动。没有限制。这一点对于自雇人士来说早已是众所周知的。

但是：与自雇人士不同，业余爱好者是指不以此为生的人。

→ 员工如果在非合同约定的自由时间里自愿且无偿地从事该活动，同样被允许这样做！



自由

员工健康保护与一般行动自由

如何判断一名电子竞技选手的行为是否出于自愿？

在我看来，以下标准可作为判断依据：

- 该活动发生在工作时间之外（弱指标）
- 雇主未就时间、地点和内容下达任何指示（中等迹象，因可能存在心理压力）
- 雇主未从员工在此期间的活动获得任何经济利益（中等迹象，因为训练很少能带来收益；但：反之则无疑属于工作时间）
- 雇主并不知晓员工在工作时间外进行该活动（强力迹象）[无报告或告知义务]
- 员工玩的电子竞技游戏与工作内容不符（极强迹象）

问题：电子
竞技中的工
作时间

结论



摘要

员工身份对工作时间的影响

职业电竞选手可以是雇员。

《劳动时间法》（ArbZG）适用于他们：

- *成年人*：每日8小时，每周工作6天；在4个月的补偿期内，每日工作时间最长为10小时
未成年人：每日8小时，每周工作5天；在5周的补偿期内，每日工作时间最长为8.5小时
- 工作单元之间至少有11小时的休息时间（*未成年人*：12小时）
- 工作满6小时后（*未成年人*：4.5小时后），必须休息至少30分钟。这意味着在锦标赛中必须从组织层面确保这一点。4.5小时后），必须休息至少30分钟。这意味着在赛事中必须从组织层面确保这一点。
- 在周日/公共假日（通常为赛事期间），只有在满足特定条件的情况下，才允许根据《劳动时间法》（ArbZG）进行工作。在此情况下，电子竞技可被视为一项体育运动。
未成年人：最多2个周六和2个周日



摘要

智者的箴言

- *人生中最重要就是时间。生活意味着正确地利用时间。 (李小龙)*
- 《基本法》第2条第1款（若属自愿行为，你可在业余时间继续赌博）
- *生命之所以短暂，并非因为其持续时间短暂，而是因为我们几乎没有时间去享受它。 (让-雅克·卢梭)*
- 《劳动时间法》第3条和第5条（最高工时限制确保了电竞选手拥有足够的闲暇时间）
- *任何无法将一天的三分之二留给自己的人，都是奴隶。 (弗里德里希·尼采)*
- 《劳动时间法》第3条（根据法律规定，平均每天8小时，可依据合同为雇主工作）