



Universität
Basel

Juristische
Fakultät



Arbeits- und Sozialversicherungsrecht: Austausch Wissenschaft und Praxis

Prof. Dr. Kurt Pärli, 7. Dezember 2022

Agenda

- 1 Begrüssung
- 2 Vorstellung aktueller Forschungs- und Publikationsprojekte der Professur für soziales Privatrecht
 - a) Aktuelle Forschungsprojekte
 - b) Publikationen
 - c) Weiterbildungs- und Forschungsveranstaltungen
 - d) Ausblick
 - e) Vorstellung von Doktor-/Masterarbeiten (Milosevic, Inglin, Kisikyol, Terkourafis)

- 3 Sie sind gefragt – welche Themen und Fragestellungen beschäftigen Sie?

- 4 Allzeit bereit – juristische, medizinische und geschlechtertheoretische Perspektiven auf die Arbeitszeit
 - *Einführungsreferat zu rechtlichen Aspekten*, Marielle Oes, Nic Frei
 - *Der Preis des Gender Time Gaps*, Prof. Dr. Nathalie Amstutz
 - *Einflüsse der Arbeitszeit auf die Gesundheit*, Dr. med. Jörg Jeger
 - Podiumsdiskussion

- 5 Apéro

Agenda

1 Begrüssung

2 Vorstellung aktueller Forschungs- und Publikationsprojekte der Professur für soziales Privatrecht

a) Aktuelle Forschungsprojekte

b) Publikationen

c) Weiterbildungs- und Forschungsveranstaltungen

d) Ausblick

e) Vorstellung von Doktor-/Masterarbeiten (Milosevic, Inglin, Kisikyol, Terkourafis)

3 Sie sind gefragt – welche Themen und Fragestellungen beschäftigen Sie?

4 Allzeit bereit – juristische, medizinische und geschlechtertheoretische Perspektiven auf die Arbeitszeit

- *Einführungsreferat zu rechtlichen Aspekten*, Marielle Oes, Nic Frei
- *Der Preis des Gender Time Gaps*, Prof. Dr. Nathalie Amstutz
- *Einflüsse der Arbeitszeit auf die Gesundheit*, Dr. med. Jörg Jeger
- Podiumsdiskussion

5 Apéro

a) Forschungsprojekte (Auswahl):

- **Corona: Bedeutung von Arbeits- und Sozialschutz für die Einhaltung der Regeln zu Hygiene, Abstand und Quarantäne**
 - Schlussbericht Covco Juli 2020 - August 2021:
https://www.swisstph.ch/fileadmin/user_upload/CoVCoBasel_Schlussbericht_20211028.pdf
 - Konferenzbeitrag «The importance of social security and labour law for compliance with public health», Kurt Pärli/Gesine Fuchs, ISLSSL XIV. European Regional Congress, Ghent, Belgien, 6. – 8. 9.2023
- **Kooperationsprojekt mit «asim» zu Fragen der Versicherungsmedizin iws.**
- **Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt – (allfälliger) regulatorischer Anpassungsbedarf bei Mehrparteienarbeitsverhältnissen»**
- **Diverse Rechtsgutachten**
 - Auswirkungen Revision GIG auf Beschaffungsrecht, Lohnfragen, Diskriminierungsthemen

Ausblick

- **Aufbau einer Forschungsstelle für Kollektives Arbeitsrecht und Mitwirkungsrecht**
 - Kommentare zum AVEG und zum MitwG (erscheinen 2023/2024)
 - Studien zu den beiden Rechtsgebieten
 - Angebote für juristische Gutachten, Weiterbildungen, Beratungen

Näheres lesen und hören Sie im Verlaufe der zweiten Hälfte des Jahres 2023

b) Aktuelle Publikationsprojekte (Auswahl):

Bücher



Entsendegesetz, 2. Aufl., Basel 2021

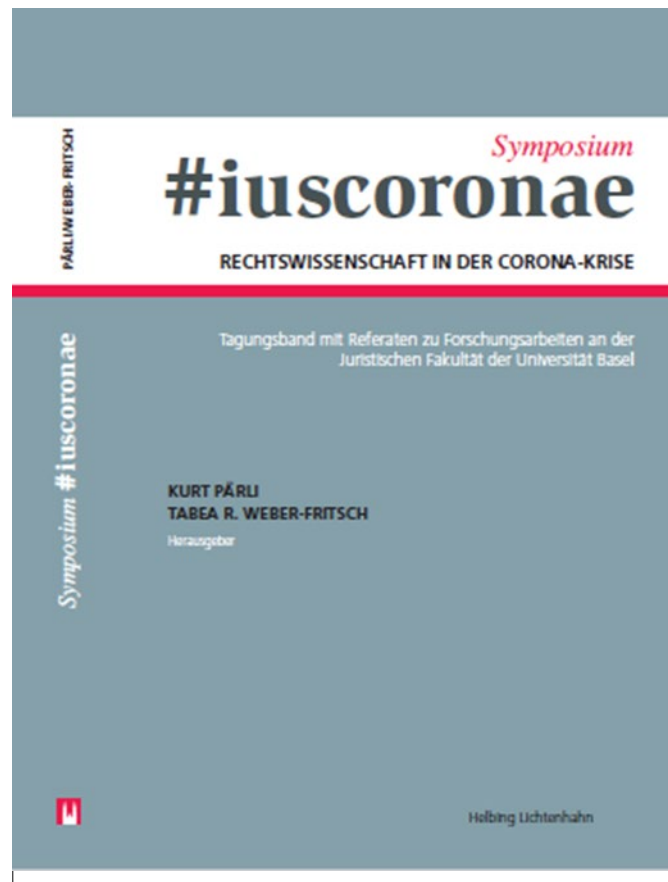


Ein Kunstflug durch das Recht und die Governance,
Basel 2021, (Hrsg. zus. mit Thomas Geiser, Martin Hilb,
Manuel Stengel, Andreas Wittmer)

Bücher



6. Basler Arbeitsrechtstagung
Bedeutung und Aufgabe des Arbeitsrechts
in der Kritik, Zürich/St. Gallen 2022



Symposium #iuscoronae, Basel 2021,
(Hrsg. zus. Tabea R. Weber-Fritsch)

Publikationsprojekte (ab ca. Februar 2023):

Bücher



Datenschutzgesetz (DSG), hrsg. zusammen mit B. Baeriswyl, D. Blonski, 2. Auflage, ca. Februar 2023

UNO-Behindertenrechtskonvention, hrsg. zusammen mit T. Naguib, H. Landolt, E. Demir, M. Filippo, 1. Auflage, ca. Februar 2023

Aktuelle Publikationen (Auswahl):

Beiträge in Zeitschriften

- **Anspruch auf Kostenvergütung der Fortpflanzungsmedizin durch die Kranken- und Unfallversicherung – Status quo und Ausblick**, in: SZS 5/2022, S. 276-290 (zusammen mit Daniel Mahrer).
- **Klärende Bundesgerichtsurteile zur Causa Uber – weiterhin (viele) offene Fragen**, in: SZS-OnlineFirst vom 11. Juli 2022 (erscheint auch in gedruckter Fassung in SZS 4/2022).
- **EU-Entsenderecht zwischen Markt und Sozialschutz – Neuere Rechtsprechung des EuGH zu Sanktionen und zum grenzüberschreitenden Verkehr**, in: EuZ 4/2022, S. 1-30.
- **Urteilsbesprechung BGer 2C_470.2020** vom 22. Dezember 2021, Vorinstanz: Appellationsgericht Basel-Stadt, Verwaltungsgericht, Urteil vom 10. April 2020, VD.2019.13, in: BJM 2/2022, S. 96-110.
- **Über Uber-Urteile und immer neue Uber-Geschichten...**, in: SZS-OnlineFirst vom 15. Februar 2022.
- **BGer 4A_518/2020: Rechtswidrige Beschaffung von Arbeitnehmerpersonendaten**, in: Jusletter vom 14. Februar 2022
- **Uber-Fahrer/innen sind unselbständigerwerbend**, in: Jusletter vom 7. Februar 2022

Aktuelle Publikation (Auswahl):

Beiträge in Sammelbänden

- **Arbeitsrecht im Pandemiemodus**, in: Pärli Kurt (Hrsg.), 6. Basler Arbeitsrechtstagung, Bedeutung und Aufgaben des Arbeitsrechts in der Krise, Zürich/St. Gallen 2022, S. 139- 165 (zusammen mit Bettina Fischer).
- **The Swiss Posted Workers Act and Free Movement of Services**, in: Maresceau Marc/Tobler Christa, Switzerland and the EU – A Challenging Relationship, Leiden/Boson 2023, S. 117-141. (im Erscheinen)
- **Religiöse Bekleidung und Symbole am Arbeitsplatz – Europarechtliche Antworten und ihre Auswirkungen auf die Schweiz**, in: Seitz Claudia/Straub Ralf Michael/Weyeneth Robert, Rechtsschutz in Theorie und Praxis – Festschrift für Stephan Breitenmoser, Basel 2022, S. 1007-1029 (zusammen mit Sefora Pileggi)
- **Arbeitsrecht im öffentlichen Beschaffungswesen, Inhalt und Auswirkungen der (revidierten) Bestimmungen im BöB und in der IVöB**, in: Zufferey Jean-Baptiste/Beyeler Martin/Scherler Stefan (Hrsg.), Aktuelles Vergaberecht 2022, Zürich 2022, S. 147-193.
- **Les effets de la digitalisation sur le partenariat social**, in: Palma Ramalho Maria do Rosário/de Oliveira Carvalho Catarina/Nunes Vicente Joana (Hrsg.), Work in a Digital Era: Legal Challenges? / Trabalho na era digital: que direito?, Lissabon 2022, S. 565-584.
- **Legal Instruments Against Discrimination in Employment in Switzerland**, in: Carby-Hall Jo/Góral Zbigniew/Tyc Aneta (Hrsg.), Discrimination and Employment Law: International Legal Perspectives, 2022, S. 212-229.

Komplette Liste aller Publikationen abrufbar auf:

https://ius.unibas.ch/fileadmin/user_upload/ius/09_Upload_Personenprofile/01_Professuren/Paerli_Kurt/Dateien/Publikationsliste/Publikationsliste_KurtPaerli_September_2022.pdf

c) Weiterbildungs- und Forschungsveranstaltungen der Professur für Soziales Privatrecht

- Recht aktuell: **5. Basler Sozialversicherungsrechtstagung** «Sozialversicherungsrecht zwischen Dynamik, Reform und Kontinuität» am 3. Dezember 2021 – ganztags, Basel
- Recht aktuell: **6. Basler Arbeitsrechtstagung** «Bedeutung und Aufgabe des Arbeitsrechts in der Krise» am 25. März 2022 – ganztags, Basel
- Schweizer Sektion der ISLSSL: «**Grenzüberschreitende Arbeitsverhältnisse – Arbeits-, migrations- und sozialversicherungsrechtliche**» am 25. März 2022, Bern
- Vorabendveranstaltung «**Neuerungen im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht**» am 30. März 2022, ONLINE
- **Studienreise** im Rahmen der Vorlesung «Internationales Arbeitsrecht», Bern, Genf, Brüssel

d) Ausblick

- Recht aktuell: **6. Basler Sozialversicherungsrechtstagung** «Schnittstellen des Sozialversicherungsrechts» am **9. Dezember 2022 – ganztags**, Basel
- Recht aktuell: **7. Basler Arbeitsrechtstagung** «Aktuelle Fragen des Zusammenwirkens von Individualarbeitsrecht, öffentlichem und kollektivem Arbeitsrecht» am **10. März 2023 – ganztags**, Basel
- Schweizer Sektion der ISLSSL: **«Die Zukunft ist jetzt – Herausforderungen an das Arbeits- und Sozialversicherungsrecht»** am **17. März 2023 (13.30 – 17.00 Uhr)**, Basel
- Recht aktuell: **1. Basler Datenschutzrechtstagung** «Das revidierte Datenschutzgesetz (DSG) – Was kommt auf wen zu?» am **21. April 2023 – ganztags**, Basel
- Vorabendveranstaltung **«Neuerungen im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht»** am **24. Oktober 2023 (16.45 – 19.00 Uhr)**, ONLINE
- Recht aktuell: **7. Basler Sozialversicherungsrechtstagung** am **10. November 2023 – ganztags**, Basel
- **Austausch Wissenschaft und Praxis** am **6. Dezember 2023 (17.30 – 19.00 Uhr)**, Basel

Eine komplette Übersicht der Veranstaltungen kann unter folgendem Link eingesehen werden:

<https://ius.unibas.ch/de/personen/kurt-paerli/veranstaltungen/>

Recht aktuell



Weiterbildungsveranstaltung der Juristischen
Fakultät der Universität Basel

6. BASLER SOZIALVERSICHERUNGSRECHTSTAGUNG

Schnittstellen des Sozialversicherungsrechts

Das Verhältnis Recht und Medizin, Beweisfragen, Koordinationsrecht, Migrations-
und Verwaltungsrecht, Arbeitsrecht

Präsenz- und Online-Veranstaltung (Livestream)

Freitag, 9. Dezember 2022
08.30 – 17.20 Uhr

Congress Center Basel
MCH Messe Basel
Saal Sydney
Messeplatz 21
4058 Basel
(Tram Nr. 1 oder 2 ab Bahnhof SBB 5 Stationen bis Messeplatz)

COVID-19-Vorbehalt: Je nach den im Dezember 2022 geltenden COVID-19-
Einschränkungen für grössere Anlässe müssen wir uns vorbehalten, nur eine
Online-Veranstaltung zu organisieren.

Recht aktuell



Weiterbildungsveranstaltung der Juristischen
Fakultät der Universität Basel

7. BASLER ARBEITSRECHTSTAGUNG

Aktuelle Fragen des Zusammenwirkens von Individualarbeitsrecht, öffentlichem und kollektivem Arbeitsrecht

Überwachung und Datenschutz, Arbeitszeit (OR und ArG), Neue Sonderurlaube
(OR und EO), GAV-Durchsetzung, Paritätische Kommissionen, Konflikte/
Krankheit/Kündigung, Gleichstellung, Aktuelles zum öffentlichen Personalrecht

Präsenz- und Online-Veranstaltung (Livestream)

Freitag, 10. März 2023

08.50 – 17.15 Uhr

Congress Center Basel
MCH Messe Basel
Saal Sydney
Messeplatz 21
4058 Basel
(Tram Nr. 1 oder 2 ab Bahnhof SBB 5 Stationen bis Messeplatz)

COVID-19-Vorbehalt: Je nach den im März 2023 geltenden COVID-19-
Einschränkungen für grössere Anlässe müssen wir uns vorbehalten, nur eine
Online-Veranstaltung zu organisieren.



Schweizer Sektion der Internationalen Vereinigung für Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

Die Zukunft ist jetzt – Herausforderungen an das Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

Juristische Fakultät der Universität Basel, Peter Merian-Weg 8, Basel

Pro lure Auditorium, Freitag, 17. März 2023¹ um 13.30 - 17.00 Uhr

Organisiert von der Schweizer Sektion der Internationalen Vereinigung für Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

Die [Schweizer Sektion der ISLSSS](#) führt am 17. März 2023 bereits zum dritten Mal eine wissenschaftliche Tagung als Begleitprogramm zur jährlichen Generalversammlung durch.

Die allgegenwärtigen Krisen – Krieg, Energie, Klima, Pandemie – beschäftigen Politik und Öffentlichkeit und haben auch Auswirkungen auf das Arbeits- und Sozialversicherungsrecht. Im Rahmen dieser Tagung wollen wir uns losgelöst von der Dringlichkeit sofortiger Lösungen mit einigen zentralen Herausforderungen an die Ausgestaltung des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts auseinandersetzen.

Zum Einstieg wird **Prof. Nicolas Bueno** (FernUni Schweiz) sich in seinem Referat grundlegend mit der Bedeutung sozialer Rechte in der neuen Logik des Postwachstums befassen. Darauf aufbauend wird **Prof. Isabelle Wildhaber** (Universität St. Gallen) darauf eingehen, wie das Arbeitsrecht auf die Herausforderung des Klimawandels und der Nachhaltigkeit reagiert bzw. reagieren. Der dritte Input wird durch **Prof. Nicolas Moizard** (Universität Strassburg) gestaltet. Er beschäftigt sich mit Fragen des Schutzes der psychischen Gesundheit im Arbeitsverhältnis. Die beiden nächsten Referate setzen sich mit der Digitalisierung, die bereits seit längerer Zeit im Arbeitsrecht ein Thema geworden ist, auseinander. **Prof. Sebastian Krebber** (Universität Freiburg im Breisgau) wird in seinem Referat die Möglichkeiten und Grenzen der Regulierung der digitalen Arbeit ausleuchten. **Prof. Kurt Pärli** (Universität Basel) widmet sich in seinem Referat den vielfältigen Fragen, die das «Metaverse-Zeitalten» (auch) im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht aufwirft. Der Referatsreigen wird mit einer Podiumsdiskussion aller Referierenden abgeschlossen.

Die Tagung richtet sich sowohl an Arbeits- und Sozialversicherungsrechtler/innen als auch an Vertreter/innen der angesprochenen weiteren Rechtsgebiete.



Schweizer Sektion der Internationalen Vereinigung für Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

Freitag, 17. März 2023

13.30 - 13.40

Begrüssung

*Dr. iur. Sylvie Pétremand, Universität Lausanne
Prof. Dr. iur. Kurt Pärli, Universität Basel*

13.40 - 14.10

Soziale Rechte in der Logik des Postwachstums (englisch)

Prof. Dr. Nicolas Bueno, FernUni Schweiz

14.10 - 14.40

«Grünes Arbeitsrecht» – Klimawandel und Nachhaltigkeit als rechtliche Herausforderungen für das Arbeitsverhältnis (deutsch)

Prof. Dr. iur. Isabelle Wildhaber, Universität St. Gallen

14.40 - 15.10

Die Herausforderungen des Schutzes der psychischen Gesundheit von Arbeitnehmern (französisch)

Prof. Nicolas Moizard, Universität Strassburg

15.10 - 15.30

Pause (La Pausa)

15.30 - 16.00

Möglichkeiten und Schranken der Regulierung digitaler Arbeit (deutsch)

Prof. Dr. Sebastian Krebber, Universität Freiburg i.Br (D).

16.00 - 16.30

Arbeiten im Metaverse – Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Herausforderungen (deutsch)

Prof. Dr. iur. Kurt Pärli, Universität Basel

Diskussion

*Moderation Dr. iur. Anne Meier, Rechtsanwältin, Genf
(englisch/deutsch/französisch)*

Zu allen Referaten werden Abstracts in deutscher, englischer und französischer Sprache abgegeben.



Geschäftsstelle der

Schweizer Sektion der International Society für Labour and Social Security Law

<https://www.swiss-islssl-section.ch/?lang=de>

Recht aktuell



Universität
Basel



Weiterbildungsveranstaltung der Juristischen
Fakultät der Universität Basel

1. BASLER DATENSCHUTZRECHTSTAGUNG

Das revidierte Datenschutzgesetz (DSG) – Was kommt auf wen zu?

Die wichtigsten Neuerungen, Bedeutung für Unternehmen, Behörden, Verbände, Risiken und Chancen, Datenschutzaufsicht, Auswirkungen auf Arbeits- und Sozialversicherungsrecht.

Präsenz- und Online-Veranstaltung (Livestream)

Freitag, 21. April 2023

08.30 – 17.20 Uhr

Congress Center Basel

MCH Messe Basel

Saal Sydney

Messeplatz 21

4058 Basel

(Tram Nr. 1 oder 2 ab Bahnhof SBB 5 Stationen bis Messeplatz)

COVID-19-Vorbehalt: Je nach den im April 2023 geltenden COVID-19-Einschränkungen für grössere Anlässe müssen wir uns vorbehalten, nur eine Online-Veranstaltung zu organisieren.

Aktuelle Masterarbeiten (Auswahl)

- Umverteilung im Sozialversicherungsrecht
- Neuerung in der IV (Tonaufnahme)
- Die Zumutbarkeit medizinischer Behandlungen in der Invalidenversicherung im Vergleich zur Kostenübernahme für dieselben durch die Krankenversicherung
- Status Quo und aktuelle Herausforderungen der Wohneigentumsförderung im Rahmen der beruflichen Vorsorge
- Menschen mit (Seh-)Behinderung im Arbeitsverhältnis - Normative Grundlagen
- Der Arbeitnehmerbegriff im Arbeitsvölkerrecht
- Eine rechtliche Würdigung eines Spielertransfers im Schweizer Profifussball
- Würde mit Bürde? Eine arbeitsrechtliche Auseinandersetzung mit der Rechtsfigur des leitenden Angestellten nach OR sowie nach ArG (Arbeitstitel)
- Das Praktikum – unter besonderer Berücksichtigung des Arbeitsrechts
- Die Gleichwertigkeit bei der Kollektiv-Krankentaggeldversicherung
- Der Arbeitnehmer im Konkurs des Arbeitgebers
- Wirtschaftlichkeit in den Sozialversicherungen mit Fokus auf die Krankenversicherung und die Unfallversicherung im Licht des Kategorischen Imperativs nach Immanuel Kant
- Taxifahrerinnen – sozialversicherungsrechtliche und zivilrechtliche Stellung der lege lata

Eine komplette Übersicht laufender und abgeschlossener Masterarbeiten kann unter folgendem Link eingesehen werden: <https://ius.unibas.ch/de/personen/kurt-paerli/dissertationen-und-masterarbeiten/>

Aktuelle Dissertationsprojekte (Auswahl)

- «Das Subunternehmen als Vehikel zur Flucht aus dem Arbeits- und Sozialversicherungsrecht - Forderungen der Arbeitnehmenden und der Sozialversicherungen gegenüber dem plattformisierten Unternehmen», *Michael Balmer*
- «The Future of Work – Apps, Algorithmen und Überwachung in der Arbeitswelt», *Nic Frei*
- «Diskriminierungspotenziale des Invaliditätsbegriffs und der IV-spezifischen Definition und Abklärung der Arbeitsfähigkeit in der Invalidenversicherung», *Christina Kämpf*
- «Die Rolle der Arbeitgebenden bei Arbeitsunfähigkeit, (Wieder)eingliederung und Invalidität», *Laura Kunz*
- «Der Begriff und die Rolle der Arbeitgeberschaft gemäss Art. 319 ff. OR und seine Entwicklungen im Zusammenhang mit dem Einsatz künstlicher Intelligenz», *Debora Meier*
- Die Umsetzung positiver Schutzpflichten nach Art. 8 EMRK in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen im Schweizer Recht, *Balthasar Müller*

Eine komplette Übersicht laufender und abgeschlossener Dissertationen kann unter folgendem Link eingesehen werden: <https://ius.unibas.ch/de/personen/kurt-paerli/dissertationen-und-masterarbeiten/>

Forschungsschwerpunkte:



Digitalisierung – Sharing Economy



Gleichstellung und Diskriminierungsschutz



Datenschutz im Arbeitsverhältnis



Krankheit und Gesundheit im Arbeitsverhältnis



Internationales und EU-Arbeitsrecht /FZA-Entsendung



Arbeits- und Sozialversicherungsrecht (Weitere Themen)

e) Vorstellung von Doktor- und Masterarbeiten

- Aleksandra Milosevic
- Andrea Inglin
- Berin Kisikyol
- Andria Terkourafis

Doktorarbeit Aleksandra Milosevic

«Die (Un)vereinbarkeit der Ausgestaltung medizinischer Dienste in der Invalidenversicherung, bei der Suva (Unfallversicherung) und in der obligatorischen Krankenpflegeversicherung mit der Verfahrensfairness»

Einschlägiges Betrachtungsverhältnis

Gerichte

The diagram consists of three teal-colored rectangular boxes. The largest box is at the top center and contains the word 'Gerichte'. Below it, there are two smaller boxes: one on the left containing 'Versicherungsexterne Gutachter(stellen)' and one on the right containing 'Versicherungsinterne Gutachter'. The boxes are arranged in a triangular pattern, suggesting a relationship or flow between these entities.

Versicherungsexterne
Gutachter(stellen)

Versicherungsinterne
Gutachter

Masterarbeit Andrea Inglin

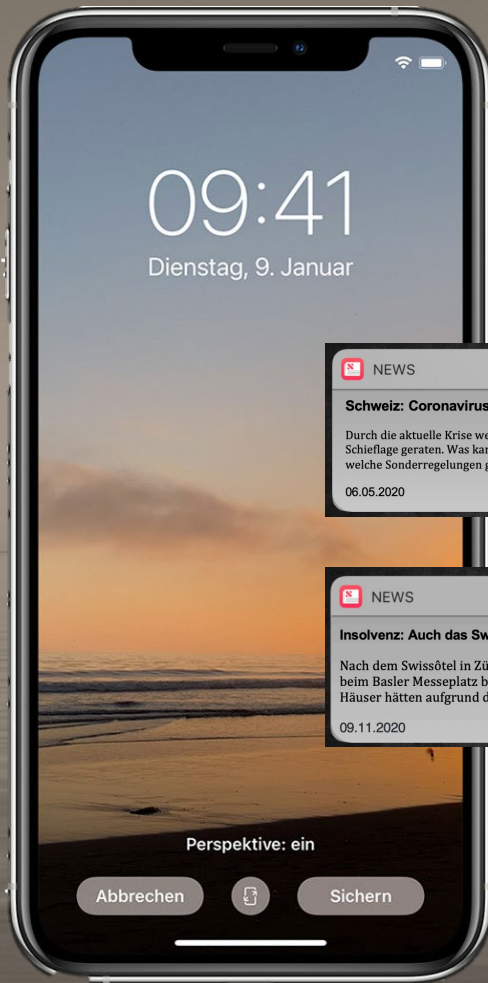
«Der Einfluss der Insolvenz auf das Arbeitsverhältnis»

Der Einfluss einer Insolvenz auf das Arbeitsverhältnis

Masterarbeitspräsentation

Andrea Inglin





NEWS

Mehr anzeigen

Schweiz: Coronavirus und Insolvenz

Durch die aktuelle Krise werden auch schweizerische Unternehmen in Schieflage geraten. Was kann dies für Geschäftspartner bedeuten, und welche Sonderregelungen gibt es derzeit?

06.05.2020



NEWS

Mehr anzeigen

Insolvenz: Auch das Swissôtel in Basel muss wohl schliessen

Nach dem Swissôtel in Zürich Oerlikon ist wohl auch das Swissôtel beim Basler Messeplatz bald Geschichte: Die Betreiber der beiden Häuser hätten aufgrund der Coronakrise Insolvenz angemeldet...

09.11.2020

Perspektive: ein

Abbrechen



Sichern

Handlungsoptionen der Konkursverwaltung

Grundsatz: Keine Beendigung ex lege

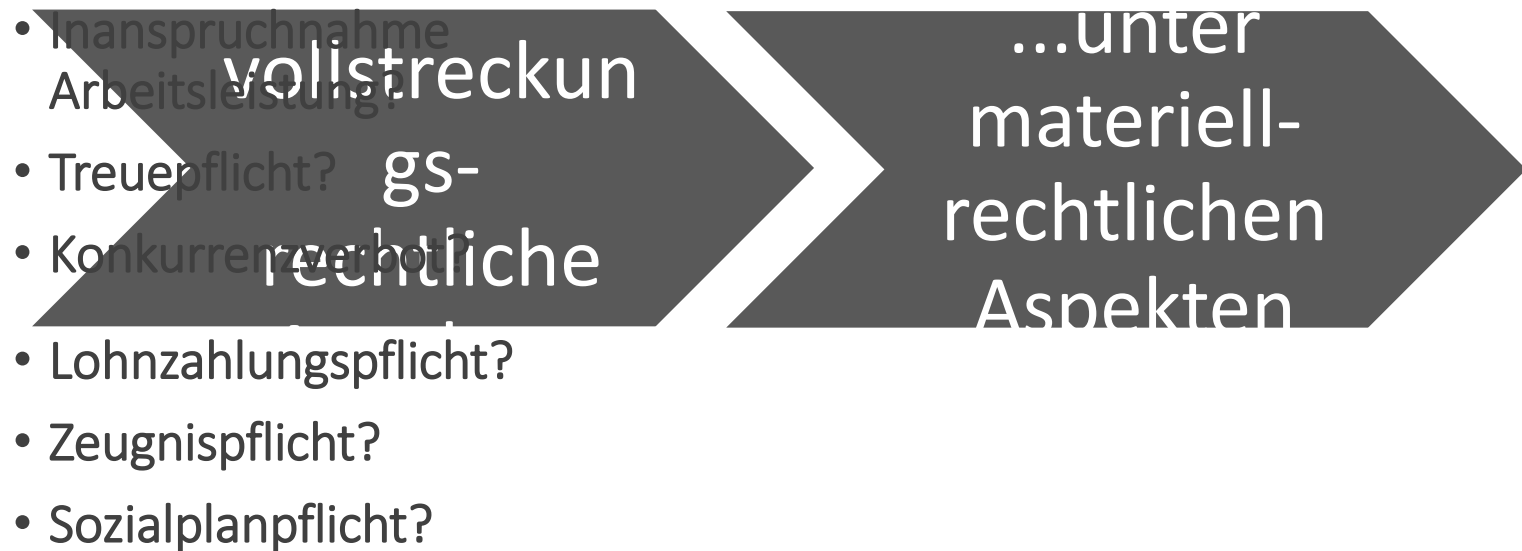


Kündigung / Vertragsauflösung	(partieller) Vertragseintritt	„Nichtstun“
Auf den nächstmöglichen Kündigungstermin	Konkurs- verwaltung tritt anstelle des AG in das bestehende Arbeitsverhältnis ein	Weder Kündigung noch ausdrücklicher Vertragseintritt



Welche
Rechtsstellung
kommt der
Konkursverwaltung
als Arbeitgeberin
zu?

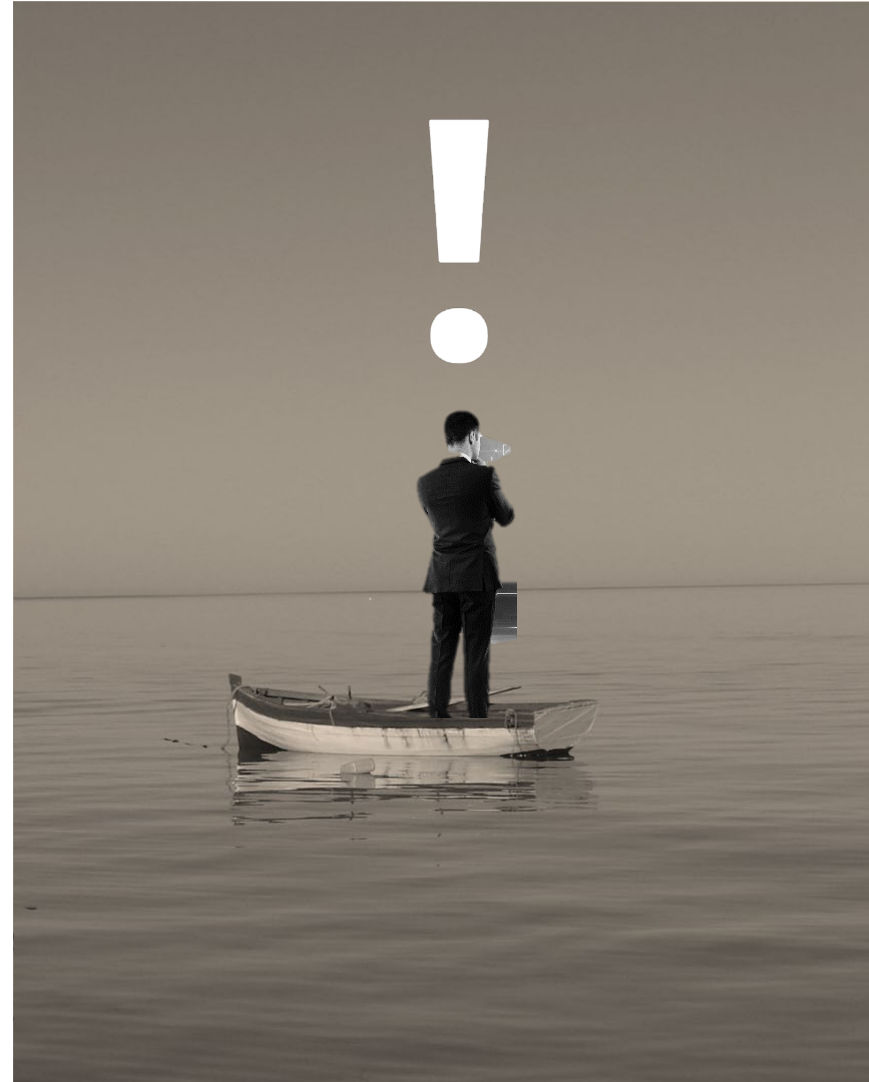
Die Rechtsstellung der Konkursverwaltung...





«A sailor does not
pray for good winds;
he learns how to
sail.»

Gustaf Lindborg
(1875-1927)



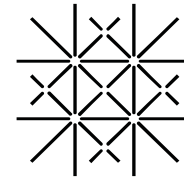
Masterarbeit Berin Kisikyol

«Konkurrenzverbot: ewige Treue geschuldet?»

Konkurrenzverbot: ewige Treue geschuldet?

Juristische Fakultät der Universität Basel

Masterarbeit
betreut von Prof. Dr. iur. Kurt Pärli
vorgelegt von Berin Kisikyol (BLaw)



**Universität
Basel**

Methodische Vorgehens- weise

- Einleitung
- 1. Abschnitt: Überblick
- 2. Abschnitt: Voraussetzungen
- **3. Abschnitt: Umfang**
- **4. Abschnitt: Einschränkungen**
- **5. Abschnitt: Wegfalltatbestände**
- 6. Abschnitt: Konsequenzen der Verbotsmissachtung
- 7. Abschnitt: Resümee
- Anhang
 - Musterklausel
 - Kontrollfragen zur Einschätzung der Prozesschancen
 - Kontrollfragen zur Erkennung eines begründeten Kündigungsgrundes (aus Sicht der Arbeitgeberin oder Arbeitnehmerin)

Die wichtigsten Erkenntnisse

- Das nachvertragliche Konkurrenzverbot gemäss den Art. 340 ff. OR findet erst nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses Anwendung.
- Konkretes Wettbewerbsverhältnis zwischen den Parteien erforderlich. Kumulativ:
 - (1) *ein zumindest teilweise deckungsgleicher Kundenstamm,*
 - (2) *die Zufriedenstellung desselben Bedürfnisses,*
 - (3) *die Tätigkeit in der gleichen Branche.*
- Konkurrenzierungshandlungen: unmittelbare/mittelbare
- Auch ein unentgeltliches Tätigwerden stellt ein ausreichendes Schädigungspotenzial dar.

Die wichtigsten Erkenntnisse

- Tatsächliche oder durch Auslegung eruiierbare Einschränkung in örtlicher, zeitlicher und sachlicher Hinsicht als Gültigkeitserfordernis.
- Ein beschränktes, allerdings übermässiges Konkurrenzverbot muss richterlich herabgesetzt werden.
- Die knappe Formulierung «jede konkurrierende Tätigkeit» ist nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung ausreichend.
- Die **örtliche** Begrenzung bemisst sich im Raum, auf welchem die ehemalige Arbeitgeberin wirtschaftlich aktiv ist.
- Die **zeitliche** Begrenzung hängt vom Wesen der schützenswerten Sachkunde ab.
- Ausprägungsformen des **sachlichen** Geltungsbereiches: Unternehmensbezogenes Konkurrenzverbot und tätigkeitsbezogenes Konkurrenzverbot

Die wichtigsten Erkenntnisse

- Hohe Anforderungen an die Einstufung als unbillige Erschwerung des wirtschaftlichen Fortkommens der Arbeitnehmerin.
- Parameter:
 - Konkurrenzverbotsabrede
 - der berufliche Werdegang
 - die Praxiserfahrung
 - das Alter
 - die soziale Position der Arbeitnehmerin
 - andersartige Professionsmöglichkeiten im selben Sektor als auch die Möglichkeit eines allfälligen Beschäftigungs- oder Sektorwechsels
 - und eine etwaige Karenzentschädigung als Gegenleistung.

Die wichtigsten Erkenntnisse

- Absolute Grenze: das erhebliche Interesse der Arbeitgeberin
- Relative Grenze: unbillige Erschwerung des wirtschaftlichen Fortkommens der Arbeitnehmerin
- Umfassende Abwägung der Parteiinteressen
- Die Übereinkunft über eine Karenzentschädigung rechtfertigt einen ausgedehnteren Verbotsumfang und führt im Ergebnis zu einem einschneidenderen Konkurrenzverbot.

Die wichtigsten Erkenntnisse

- In ihrem Kern stellt das nachvertragliche Konkurrenzverbot seit Inkrafttreten eine unveränderte Materie dar.
- Problematisch:
 - Generelle Rechtsunsicherheit aufgrund weitreichender Ermessensspielräume der RichterIn
 - Insb. unvorhersehbare Herabsetzung des Verbotsumfangs oder der Konventionalstrafe und unvorhersehbare Annahme des fehlenden Kausalzusammenhangs
 - Undifferenziert vereinbarte Konkurrenzverbote werden nicht als ungültig eingestuft.
 - Etwaige Verpflichtung zur Leistung einer hohen Konventionalstrafe ungeachtet einer Karenzentschädigung oder Treuwidrigkeit.

Die wichtigsten Erkenntnisse

- Verbesserungsvorschläge:
 - Erweiterung der gesetzlichen Regelungen um die zwingende Entrichtung einer Karenzentschädigung .
 - Die zeitliche Ausdehnung sollte für den Schutzbereich des Kundenstamms grundsätzlich auf ein Jahr reduziert werden.
 - Einführung additionaler, objektiver Kriterien, um eine einheitlichere Rechtsprechung zu ermöglichen.
 - Klauseln, die der Arbeitnehmerin «jede konkurrierende Tätigkeit» untersagen, sind als nichtig einzustufen.
 - Formerfordernis der öffentlichen Beurkundung.
 - Die Konventionalstrafe sollte um das zusätzliche Erfordernis des einfachen treuwidrigen Verhaltens der Arbeitnehmerin ergänzt werden, um hohe Strafsummen bei lediglich marginalen Verfehlungen zu verhindern.

Masterarbeit Andria Terkourafis

«Die Kündigung und der Kündigungsschutz von
 Vätern und Müttern im privatrechtlichen
 Arbeitsverhältnis»



Universität
Basel

Juristische
Fakultät



Die Kündigung und der Kündigungsschutz von Vätern und Müttern im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis

*Defizite im Kündigungsschutz von Eltern in der schweizerischen
Rechtsordnung und ein Blick auf den internationalen Normenkomplex*

Andria Terkourafis

Die Arbeit

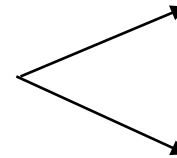
- Ausarbeitung von:
 - Defiziten beim Kündigungsschutz von Eltern in der Rechtsordnung
 - Defiziten beim Kündigungsschutz von Eltern bei der Umsetzung in die Praxis

- Fokus auf:
 - OR, ArG und GIG
 - Internationale Bestimmungen, u.a. EMRK und IAO Ü.

Defizite – Beweismass

- Im Rahmen des OR:

Beweisprobleme bei
Diskriminierungskündigungen



Anpassung des
Beweisgrades analog
zum GIG
(Glaubhaftmachung)

Anpassung durch den
Gesetzgeber

- Im Rahmen des GIG:

Falsche Anwendung der
Beweislasterleichterung

GIG wird allgemein zu wenig
angewendet bzw. erkannt



Aufgabe der
anzuwendenden
Behörden und
Anwaltschaft

Defizite - Entschädigung

- Im Rahmen des OR und GIG

Maximale Entschädigungshöhe
wird nicht ausgeschöpft

Angabe einer Maximalgrenze

Berechnungsgrundlage des
Monatslohnes

Fehlende
präventive
Wirkung

Nicht konform
mit int.
Regelungen

„angemessene“
Entschädigung

Anpassung
durch
Gesetzgeber

Umsetzung
durch
anzuwendende
Behörden

Dezifite – befristete Arbeitsverträge

- Im Rahmen von echten befristeten Arbeitsverträgen und befristeten Arbeitsverträgen mit Maximalfrist

Kein Schutz vor
Kündigungen zu Unzeit

Insb. für
Schwangere
und Frauen mit
Kinderwunsch



Schutz durch die erhöhte
Fürsorgepflicht der
Arbeitgeberin

Defizite – Fehlender Schutz während Vaterschaftsurlaubs

Fehlender Schutz
vor Kündigungen zu
Unzeit während
Vaterschaftsurlaubs

Geschlechtergleichstellung

i.S. der EMRK kritisch zu
würdigen

Analoge Ausgestaltung
zum Betreuungsurlaub

Anpassung durch den
Gesetzgeber



Universität
Basel

Juristische
Fakultät



**Vielen Dank für die
Aufmerksamkeit!**

Agenda

- 1 Begrüssung

- 2 Vorstellung aktueller Forschungs- und Publikationsprojekte der Professur für soziales Privatrecht
 - a) Aktuelle Forschungsprojekte
 - b) Publikationen
 - c) Weiterbildungs- und Forschungsveranstaltungen
 - d) Ausblick
 - e) Vorstellung von Doktor-/Masterarbeiten (Milosevic, Inglin, Kisikyol, Terkourafis)

- 3 Sie sind gefragt – welche Themen und Fragestellungen beschäftigen Sie?

- 4 Allzeit bereit – juristische, medizinische und geschlechtertheoretische Perspektiven auf die Arbeitszeit
 - *Einführungsreferat zu rechtlichen Aspekten*, Marielle Oes, Nic Frei
 - *Der Preis des Gender Time Gaps*, Prof. Dr. Nathalie Amstutz
 - *Einflüsse der Arbeitszeit auf die Gesundheit*, Dr. med. Jörg Jeger
 - Podiumsdiskussion

- 5 Apéro

Sie sind gefragt – welche Themen und Fragestellungen
beschäftigen Sie?

Anregungen an: office-paerli-ius@unibas.ch

Vielen Dank!

Agenda

- 1 Begrüssung

- 2 Vorstellung aktueller Forschungs- und Publikationsprojekte der Professur für soziales Privatrecht
 - a) Aktuelle Forschungsprojekte
 - b) Publikationen
 - c) Weiterbildungs- und Forschungsveranstaltungen
 - d) Ausblick
 - e) Vorstellung von Doktor-/Masterarbeiten (Milosevic, Inglin, Kisikyol, Terkourafis)

- 3 Sie sind gefragt – welche Themen und Fragestellungen beschäftigen Sie?

- 4 Allzeit bereit – juristische, medizinische und geschlechtertheoretische Perspektiven auf die Arbeitszeit
 - *Einführungsreferat zu rechtlichen Aspekten*, Marielle Oes, Nic Frei
 - *Der Preis des Gender Time Gaps*, Prof. Dr. Nathalie Amstutz
 - *Einflüsse der Arbeitszeit auf die Gesundheit*, Dr. med. Jörg Jeger
 - Podiumsdiskussion

- 5 Apéro

«Allzeit bereit – juristische, medizinische und geschlechtertheoretische Perspektiven auf die Arbeitszeit»





Universität
Basel

Juristische
Fakultät



Arbeitszeit: Was ist – und was werden soll

Marielle Oes und Nic Frei

Agenda

I) Arbeitswelt im Wandel

II) Ist-Zustand aus rechtlicher Perspektive

III) Zukünftige Änderungen

Arbeitswelt im Wandel

Digitalisierung als übergeordnetes Phänomen

- Nicht neu, aber intensiviert
- Homeoffice (Überall-Office?)
- Änderung der Kommunikation und der zwischenmenschlichen Strukturen
- Pandemie als Turbo

Andere Einflüsse

- Individualisierung der Lebensentwürfe
- Globalisierung
- Plattform-Arbeit

Entgrenzung als Folge

- heisst: «Veränderung gesellschaftlicher Strukturen»
- Verschmelzen bisher getrennter Bereiche
- Verschwinden von Trennlinien
- Eindringen der Arbeit in die Freizeit.

Gesetzliche Grundlage?

Gesetzliche Grundlage: **Arbeitsgesetz (ArG)** und
Verordnungen

- Grundsatz: gilt für alle privaten und öffentlichen Betriebe
- Ausnahme: gewisse Betriebe + gewisse Personen

Was ist eigentlich «Arbeitszeit»?

«...während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin
zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat.»

- Pickettdienst?
- «Digitaler Pickettdienst»?

WANN wird gearbeitet?

Tagesarbeit

- 06 Uhr - 20 Uhr
- Normalfall

Abendarbeit

- 20 Uhr - 23 Uhr
- Braucht Anhörung der Arbeitnehmenden

Nachtarbeit

- 23 Uhr - 06 Uhr
- Grundsätzlich verboten
- Ausnahmsweise Bewilligung der kantonalen Arbeitsbehörden

Sonntagsarbeit

- Grundsätzlich verboten
- Ausnahmsweise Bewilligung

Wann wird NICHT gearbeitet?

Tägliche Höchstarbeitszeit

- Beginn und Ende (inkl. Pausen und Überzeit) innert 14h

Wöchentliche Höchstarbeitszeit

- 45 Stunden pro Woche für industrielle Betriebe, Büropersonal, technische Angestellte, Detailhandel
- 50 Stunden pro Woche für alle übrigen Arbeitnehmenden
- Alles was darüber liegt, ist Überzeit (ausnahmsweise, Lohnzuschlag oder Freizeit)

Ruhezeit

- Tägliche Ruhezeit: mind. 11h am Stück
- Wöchentlicher Ruhetag: mind. 35h am Stück über das Wochenende

Erfassung der Arbeitszeit

Grundsatz: Erfassung der Arbeitszeit

- Arbeitszeit muss erfasst werden
- Verantwortung liegt bei der Arbeitgeberin

Ausnahme: vereinfacht erfassen oder gar nicht erfassen

- Vereinfachte Erfassung
- Kompletter Verzicht auf Erfassung

Grund für Arbeitszeiterfassung?

- Gesellschaftliche Ebene
- Betriebliche Ebene
- Individuelle Ebene



Universität
Basel

Politische Vorstösse zur Änderung der Regelungen über die Arbeitszeit

Marielle Oes

Der Stein des Anstosses: das geltende Recht zur Arbeitszeit

- Die **Änderung** der Regelungen zur **Arbeitszeit** ist auf politischer Ebene ein rege diskutiertes und umstrittenes Thema
- Wirtschaftsliberale Stimmen fordern eine **Flexibilisierung** der geltenden Regelungen zur Arbeitszeit
- Grund für den Reformbedarf sei demnach die Tatsache, dass das geltende Recht zur Arbeitszeitenregelung der wirtschaftlichen Realität ungebührend Rechnung trage
- Auf der Gegenseite wird hingegen gefordert, auf Änderungen des geltenden Rechts zu verzichten und ein Recht auf Nichterreichbarkeit zu statuieren

Politische Ausgangslage

Anstoss der Reformarbeiten insb. durch die parlamentarische Initiative von alt Ständerat Konrad Graber im Frühling 2016: «*Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes unter Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle*» (16.414)

- Reformtreibende Kraft ging von einer Allianz einiger Dienstleistungsbranchen aus (Wirtschaftsprüfung, Treuhand, Rechts-, Steuer-, Unternehmens-, Management- oder Kommunikationsberatung)
- Ziel des Vorstosses: Flexibilisierung der Arbeitszeitenregelungen auf Gesetzesstufe für hoch qualifizierte Arbeitnehmende
- Nach rund 6 Jahren Diskussion steht nun eine „Mini-Reform“ auf Verordnungsebene im Raum
- Betrifft ca. 2% der Arbeitnehmenden in der Schweiz

Angestrebte Änderungen (I)

Vorgeschlagene Änderungen der **Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2)**:
Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung,
Wirtschaftsprüfung und Treuhand (*E-Art. 34a ArGV 2*)

- **Betrieblicher Geltungsbereich**

- Betriebe, die hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen
Wirtschaftsprüfung, Treuhand, Rechts-, Steuer-, Unternehmens-,
Management- oder Kommunikationsberatung anbieten

- **Betroffene Arbeitnehmende**

- Grosse Autonomie bei Arbeitsgestaltung und Organisation;
- Vorgesetzten- oder Spezialistenfunktion;
- Bruttojahreseinkommen von über CHF 120'000.- oder **alternativ** höherer
Bildungsabschluss (Bachelorstufe, Berufsbildungsstufe 6 u.ä.).

Angestrebte Änderungen (II)

Vorgeschlagene Änderungen der **Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2)**:
Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung,
Wirtschaftsprüfung und Treuhand (*E-Art. 34a ArGV 2*)

- Einführung eines **Jahresarbeitszeitmodells**
 - Referenzperiode → Kalender- oder Geschäftsjahr anstatt wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45/50h (vgl. Art. 9 ArG)
 - Wöchentliche Arbeitszeit nach Jahresarbeitszeitmodell im Durchschnitt höchstens 45h/W
 - Absolute **Höchstgrenze** der wöchentlichen Arbeitszeit 63h/W
 - Mehrstunden höchstens 170h über das vereinbarte Jahresstundensoll hinaus
 - Abgeltung Mehrstunden mit Lohnzuschlag von 25% oder Kompensation im Folgejahr

Angestrebte Änderungen (III)

Vorgeschlagene Änderungen der **Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2)**:
Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung,
Wirtschaftsprüfung und Treuhand (*E-Art. 34a ArGV 2*)

- Verlängerung des zulässigen **täglichen Beschäftigungszeitraums** von 14h auf 15h (vgl. Art. 10 Abs. 3 ArG)
- Verkürzung der **täglichen Ruhezeit** mehrmals pro Woche auf 9h (gem. geltendem Recht Ruhezeit grundsätzlich 11h)
- **Sonntagsarbeit** an max. 6 Sonntagen pro Jahr für jeweils höchstens 5h ohne Bewilligung

Verschiedene politische Perspektiven (I)

Stellungnahme des **Schweizerischen Gewerkschaftsbundes** im Rahmen der Vernehmlassung zum vorgeschlagenen *E-Art. 34a ArGV 2*

- **Geltungsbereich** soll auf die diejenigen **Betriebe beschränkt** werden, welche in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand und Steuerberatung tätig sind
→ Ausschluss der Beratungsbranche!
- **Persönliche Voraussetzungen** der Arbeitnehmenden müssen bezüglich den genannten Kriterien der Lohnhöhe und des Bildungsstandes **kumulativ** (nicht alternativ) erfüllt werden

*Vgl. im Detail [Microsoft Word - 210908DF LC VL ArGV 2 Pa Iv Graber.docx](#)
[\(sgb.ch\)](#)*

Verschiedene politische Perspektiven (II)

Stellungnahme des **Bündnisses allianz denkplatz schweiz** im Rahmen der Vernehmlassung zum vorgeschlagenen *E-Art. 34a ArGV 2*

- Einbezug von Betrieben der IT- und Kommunikationsbranche
- Ausserbetriebliche Arbeitszeit (Home Office) soll von Arbeitnehmenden frei auf die sieben Tage in der Woche verteilt werden können → Sonntagsarbeit
- Ermöglichung der selbstständigen Unterbrechung der Ruhezeit als „Kernelement für selbstbestimmtes Arbeiten“

Vgl. im Detail [2021-09-15 Medienmitteilung Arbeitsgesetzverordnung allianz-denkplatz-schweiz.pdf](#)

Verlaufskizze der Reformarbeiten und Ausblick

17. März 2016:
Parlamentarische
Initiative von
Ständerat Konrad
Graber zur
Flexibilisierung der
Arbeitszeitregelungen

Erstes
Vernehmlassungs-
verfahren des von der
WAK-S ausgearbeiteten
Gesetzesvorentwurfs
Ende 2018

WAK-S beantragt im
Februar 2022,
bestimmte
Arbeitnehmende vom
Geltungsbereich des
ArG auszunehmen

WAK-SR (im August
2016) und WAK-NR (im
Februar 2017) geben der
Initiative Folge

Zweites
Vernehmlassungs-
verfahren des vom
SECO ausgearbeiteten
Verordnungsentwurfs
(Art. 34a ArGV 2) im
Mai 2021

Frühjahr 2023: WAK-S
prüft Vorschlag zur
Verordnungsänderung
der Sozialpartner und
entscheidet definitiv über
die parlamentarische
Initiative



Universität
Basel

Juristische
Fakultät



Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit.

Austausch Wissenschaft und Praxis, Univ. Basel, 7.12.2022
Der Preis des Gender Time Gap – und das verdrängte Dritte

Nathalie Amstutz



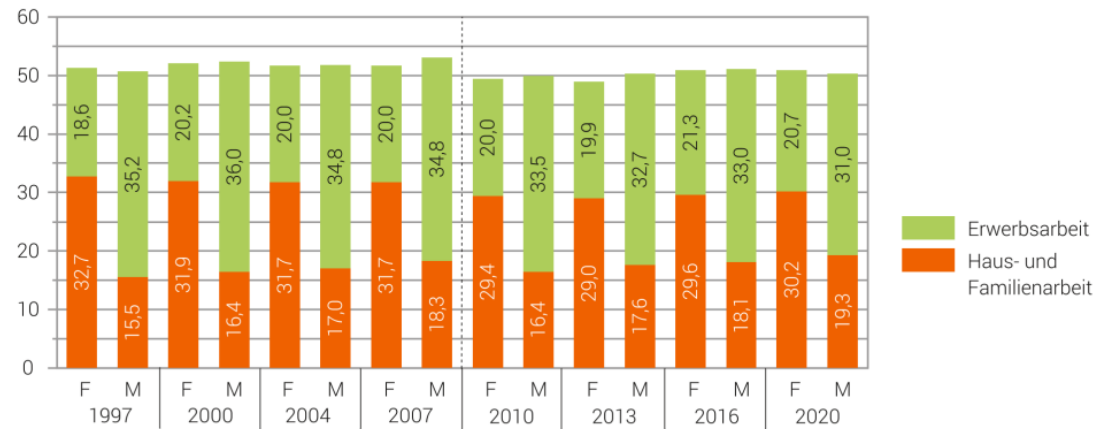
Drei Punkte..

1. Bedeutung und Effekt des Gender Time Gap
2. Einige Probleme der Lösungsfindung
3. Arbeitsgesetz und das verdrängte Dritte

Durchschnittlicher Aufwand für Erwerbsarbeit und Haus-/Familienarbeit

Ständige Wohnbevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren

Stunden pro Woche



2010: Revision der SAKE

Quelle: BFS - SAKE: Modul Unbezahlte Arbeit

© BFS 2021

1. Gender Time Gap – Gender Pension Gap

- Gender Overall Earning Gap, Bericht des Bundesrats 2022
- Frauen 30h Haus/ Familienarbeit plus 20h Erwerbsarbeit
- Männer 20h Haus/Familienarbeit plus 30h Erwerbsarbeit
- Gender Pension Gap: 34.6% zugunsten der Männer

2. Probleme der Lösungsfindung

- Auslagerung der Care-Arbeit
- Fortsetzung des Gender Overall Earning Gap
- Zeitarmut

3. Arbeitsgesetz und das verdrängte Dritte

Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes

- Gesundheitsschutz (Art. 6, 35 und 36a ArG sowie unter anderem ArGV 3)

- **Arbeits- und Ruhezeiten**

«Arbeits- und Ruhezeitvorschriften» mit Verweis zum Gesundheitsschutz, zur Vermeidung von Überbeanspruchung

- «Unencombered worker» (J. Acker 1990)
- Das fehlende Dritte
- «Widerständige Praxis» (I. Kurz-Scherf 2016)
- Soziale Momente der Verbundenheit und Gemeinschaftlichkeit (T. Bücker)

Literatur

Acker, J., 1990. Hierarchies, Jobs, and Bodies: a Theory of gendered Organizations. *Gender & Society* 4, 139–158.

Bundesrat_2022_Bericht. Erfassung des Gender Overall Earnings Gap und anderer Indikatoren zu geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.assetdetail.23325426.html>

Bücker, T. 2022. *Alle Zeit. Eine Frage von Macht und Freiheit*. Berlin: Ullstein.

Ferrant, G./ Luca Maria Pesando, L.M./ Nowacka, K. 2014. Unpaid care work: the missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes. OECD Development Center.

Kurz-Scherf, I. 2016 *Ein anderes Europa: konkrete Utopien und gesellschaftliche Praxen. „Wem gehört die Zeit?“ Feministische Perspektiven auf die Zukunft der Arbeit in Europa* In: Bergmann 2016. *40 Jahre 40-stunden-woche Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik*, S. 25-38.

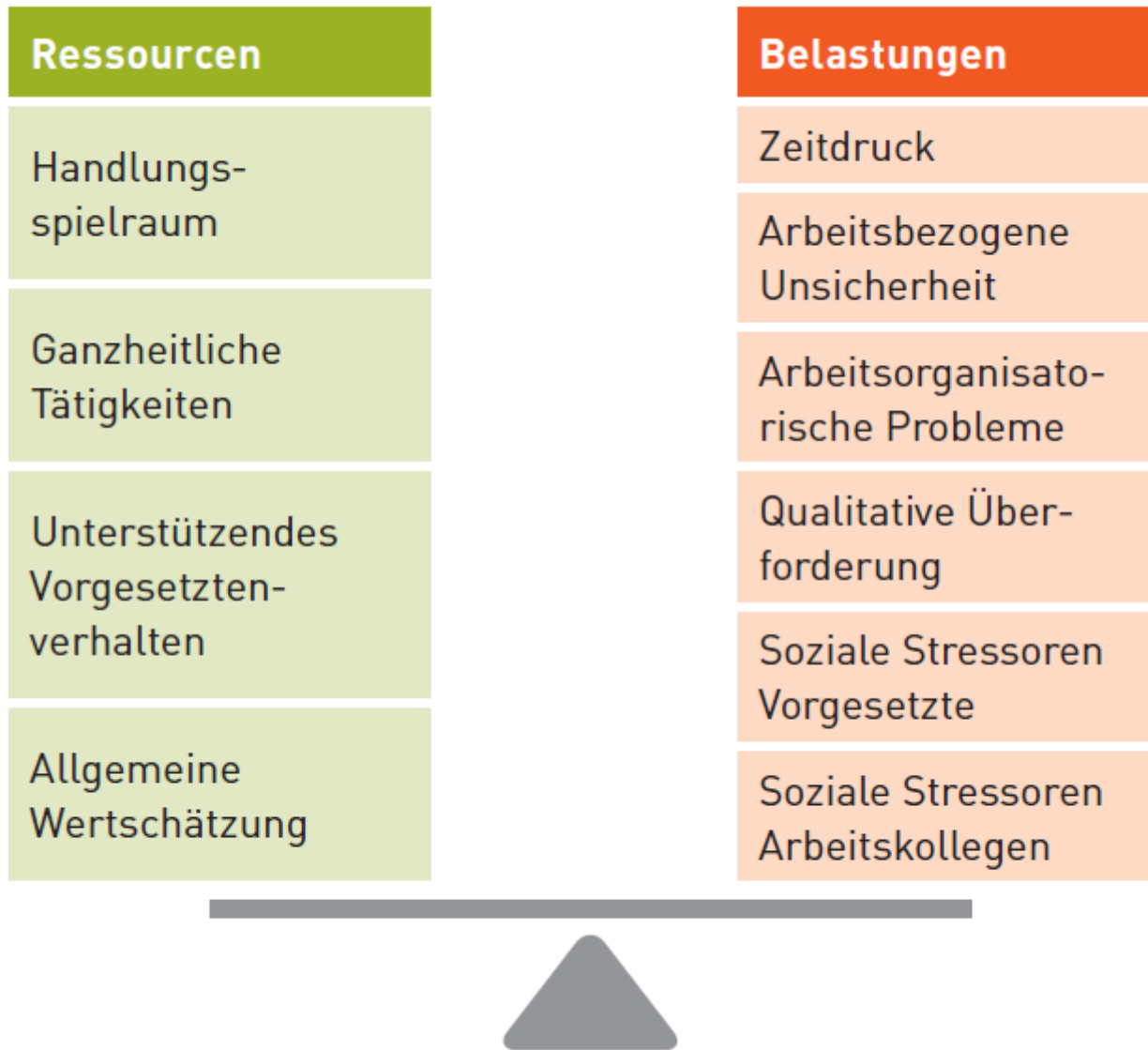
Nollert, M./ Gasser 2016. Gender time-use gap and task segregation in unpaid work: evidence from Switzerland In: *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 37 No. 3/4, 2017, pp. 148-165.



Arbeitszeit und Gesundheit

Austausch Wissenschaft & Praxis

Juristische Fakultät, Universität Basel, 7. Dezember 2022



Gesundheitsförderung Schweiz, Job-Stress-Index 2018 (Faktenblatt 34)

Gibt es eine optimale Arbeitszeit?

- Das Optimum ist individuell sehr verschieden und hängt stark von persönlichen Eigenschaften, der Art der Arbeit und den Arbeitsbedingungen ab.
- In der Literatur wird gelegentlich ein Bereich von 30 bis 50 bezahlten Wochenstunden als für die Gesundheit günstig genannt.
- Europa (2015): 16% arbeiten mehr als 48 Stunden, 19% arbeiten regelmässig nachts.¹⁾
- Frankreich (1998): Reduktion von 38 auf 35 Wochenstunden.

¹⁾ Parent-Tirion A. et al.: Sixth European Working Conditions Survey. Overview Report. Dublin 2016

Krankheitsfördernde Faktoren

- Hohe Anforderungsdichte
- Permanenter Zeitdruck
- Geringe Kontrollmöglichkeiten
- Geringe Wertschätzung
- Arbeit monoton, wenig lernfördernd, subjektiv «sinnlos»
- Führungsprobleme (z.B. unrealistische Ziele, mangelnde Information, mangelnde soziale Unterstützung, Arbeitsplatzkonflikte)
- Arbeitsplatzunsicherheit
- Lange Arbeitszeiten, Schicht- und Nachtarbeit

Harald Bündel, Jürgen Glaser, Peter Angerer: Arbeiten und gesund bleiben. Springer (2014), S. 107

Probleme der Schicht- und Nachtarbeit

- Nachtarbeit ist mit einer erheblichen Störung der zirkadianen Rhythmik verbunden: provoziert Schlafstörungen
- Morgentypen haben mit der Nachtschicht und Abendtypen mit der Frühschicht besondere Probleme.
- Häufige Phasen von kurzen Nachteinsätzen sind weniger problematisch als lange Phasen von Nachtarbeit.
- Nacht- und Schichtarbeit begünstigen Störungen des Soziallebens
- Erhöhtes Risiko für kardiovaskuläre Erkrankungen, metabolische Erkrankungen, affektive Störungen, peptische Ulcera, (Brustkrebs?)

Moreno C. et al.: Working Time Society consensus statements: Evidence-based effects of shift work on physical and mental health. Review. Industrial Health 2019; 57: 139-157

Burnout

- Arbeitspsychologischer Begriff: Risikozustand bei längerfristiger Arbeitsüberforderung
- Zustand von emotionaler Erschöpfung, begleitet von Zynismus, Distanzierung und reduzierter Leistungsfähigkeit
- Keine Krankheit, aber bei fehlender Regeneration erhöhtes Risiko psychischer und psychosomatischer Folgeerkrankungen
- ICD-10 Code Z73; ICD-11: Code QD85 im Kapitel 24



Xaver Baur: Arbeitsmedizin, Springer Lehrbuch (2013), S. 73

Podiumsdiskussion

«Allzeit bereit – juristische, medizinische und geschlechtertheoretische Perspektiven auf die Arbeitszeit»

Moderation: Marielle Oes & Nic Frei

- **Nathalie Amstutz**
- **Jörg Jeger**
- **Kurt Pärli**

Die nächste Vorabendveranstaltung zu

«Austausch Wissenschaft & Praxis»

findet am **6. Dezember 2023** statt.

Nähere Informationen folgen zeitnah.

Agenda

1 Begrüssung

2 Vorstellung aktueller Forschungs- und Publikationsprojekte der Professur für soziales Privatrecht

a) Aktuelle Forschungsprojekte

b) Publikationen

c) Weiterbildungs- und Forschungsveranstaltungen

d) Ausblick

e) Vorstellung von Doktor-/Masterarbeiten (Milosevic, Inglin, Kisikyol, Terkourafis)

3 Sie sind gefragt – welche Themen und Fragestellungen beschäftigen Sie?

4 Allzeit bereit – juristische, medizinische und geschlechtertheoretische Perspektiven auf die Arbeitszeit

- *Einführungsreferat zu rechtlichen Aspekten*, Marielle Oes, Nic Frei
- *Der Preis des Gender Time Gaps*, Prof. Dr. Nathalie Amstutz
- *Einflüsse der Arbeitszeit auf die Gesundheit*, Dr. med. Jörg Jeger
- Podiumsdiskussion

5 Apéro



Universität
Basel

Juristische
Fakultät



Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit