



Schweizer Sektion der Internationalen Vereinigung für Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

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

*Schweizer Sektion der Internationalen Vereinigung für Arbeits- und Sozialversicherungsrecht*

## *Abstracts*

**Prof. Dr. Nicolas Bueno**

### *Soziale Rechte in der Logik des Postwachstums*

Der Klimawandel, der Verlust der biologischen Vielfalt, aber auch die sozialen Kosten des menschlichen Wettbewerbs um Arbeit auf globaler Ebene erfordern ein Umdenken darüber, warum und wie wir arbeiten (und konsumieren). Das derzeitige Arbeitsmodell basiert auf wirtschaftlicher Produktivität und Marktwettbewerb, aber ist dies der beste Weg, Arbeit zu organisieren? In dem Vortrag werden zunächst neue Vorstellungen von Arbeit für den Einzelnen und die Gesellschaft in den aufkommenden Postwachstums- (z.B. Doughnut Economics) und Degrowth-Theorien diskutiert. Anschliessend wird erörtert, ob bzw. wie das Arbeitsrecht diese Theorien unterstützen könnte, um einen Wandel vom reinen Produktivismus zu sinnvollerer Arbeit einzuleiten

### *Les droits sociaux dans la logique de post-croissance*

Le changement climatique, la perte de biodiversité, mais aussi les coûts sociaux de la concurrence humaine pour le travail à l'échelle mondiale nous obligent à repenser pourquoi et comment nous travaillons (et consommons). Le modèle de travail actuel est basé sur la productivité économique et la concurrence du marché, mais est-ce la meilleure façon d'organiser le travail ? La présentation abordera d'abord les nouvelles idées du travail pour les individus et la société dans les théories émergentes de la post-croissance économique (par exemple Doughnut Economics) et de la décroissance. Nous examinerons ensuite si, ou comment, le droit du travail pourrait soutenir ces théories afin d'initier un changement du pur productivisme vers un travail plus significatif.

### *Social Rights in a Post Economic Growth Era*

Climate change, biodiversity loss, and the social costs of human competition for work on a global scale require us to rethink why and how we work (and consume). The current work model is based on economic productivity and market competition, but is it the best way to organize work? The presentation will first discuss new ideas of work for individuals and society in emerging post-economic growth era (e.g., Doughnut Economics) and degrowth theories. We will then discuss if, or how, labour law could support these theories to initiate a change from pure productivism to more meaningful work.



Schweizer Sektion der Internationalen Vereinigung für Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

**Prof. Dr. iur. Isabelle Wildhaber**

*«Grünes Arbeitsrecht» – Klimawandel und Nachhaltigkeit als rechtliche Herausforderungen für das Arbeitsverhältnis*

In der juristischen Lehre, insbesondere im deutschsprachigen Schrifttum, wurden die Auswirkungen von Klimawandel und gestiegenem Umweltbewusstsein auf das Arbeitsverhältnis bisher kaum thematisiert. In Anlehnung an Konzepte wie «green jobs» oder «green human resource management» spricht die Referentin vom «grünen Arbeitsrecht». Damit will sie die Schnittstelle von Klimawandel, Nachhaltigkeit und Arbeitsrecht begrifflich erfassen und thematisch bearbeiten. Sie wird zuerst den normativen Rahmen des grünen Arbeitsrechts identifizieren, welcher nebst den herkömmlichen Normen zum Arbeitsrecht auch Internationale «Soft Law» Standards umfasst. Sodann wird sie konkrete Problemkreise des grünen Arbeitsrechts analysieren, z.B. der Schutz persönlicher Überzeugungen zum Klimawandel im Zusammenhang mit Kündigungen, der Gesundheitsschutz in Zeiten intensiverer Klimaauswirkungen und die auf ESG-Kriterien aufbauende nachhaltigkeitsbasierte Entlohnung. Des Weiteren wird sie aufzeigen, welche umweltschutzbezogenen Mitwirkungsrechte in der Schweiz existieren und mit Blick auf eine gesamtunternehmerische Dimension auf die arbeitnehmerbezogene CSR-Berichterstattung eingehen. Das Ziel ist es, diverse Problemkreise des grünen Arbeitsrechts einer zukünftigen Diskussion über Nachhaltigkeit im Arbeitsrecht zugänglich zu machen.

*« Droit du travail vert » – Le changement climatique et la durabilité comme défis juridiques pour les relations de travail*

Dans la doctrine juridique, en particulier dans la littérature de langue allemande, les effets du changement climatique et de la prise de conscience accrue de l'environnement sur les relations de travail n'ont guère été abordés jusqu'à présent. Après des concepts tels que « green jobs » ou « green human resource management », la conférencière parle de « droit du travail vert ». Elle veut donc conceptualiser et traiter thématiquement l'interface entre le changement climatique, la durabilité et le droit du travail. Elle identifiera tout d'abord le cadre normatif du droit du travail vert, qui comprend des normes internationales de « soft law » en plus des normes traditionnelles du droit du travail. Elle analysera ensuite des problématiques spécifiques du droit du travail vert, telles que la protection des convictions personnelles sur le changement climatique dans le contexte des licenciements, la protection de la santé en période d'intensification des effets climatiques et la rémunération basée sur la durabilité et basée sur des critères ESG. En outre, elle montrera quels sont les droits de participation liés à la protection de l'environnement en Suisse et abordera le rapport RSE lié aux travailleurs dans une perspective d'entreprise globale. L'objectif est de rendre accessibles diverses problématiques du droit du travail vert à une discussion future sur la durabilité dans le droit du travail.



Schweizer Sektion der Internationalen Vereinigung für Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

*«Green Employment Law» – Climate Change and Sustainability as  
Legal Challenges for the Employment Relationship*

In legal doctrine, especially in German-language literature, the effects of climate change and increased environmental awareness on the employment relationship have hardly been addressed so far. Following concepts such as «green jobs» or «green human resource management» the speaker will talk about «green employment law». Thus, she wants to conceptualize and thematically address the interface of climate change, sustainability, and employment law. She will first identify the normative framework of green employment law, which includes international «soft law» standards in addition to traditional labour law standards. She will then analyse specific issues of green employment law, such as the protection of personal beliefs on climate change in the context of terminations, health protection in times of more intense climate impacts, and sustainability-based compensation based on ESG criteria. Furthermore, she will show which environmental protection-related participation rights exist in Switzerland and address employee-related CSR reporting with a view to an overall corporate dimension. The aim is to make various problem areas of green employment law accessible to a future discussion on sustainability in employment law.



Schweizer Sektion der Internationalen Vereinigung für Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

## **Prof. Nicolas Moizard**

### *Die Herausforderungen des Schutzes der psychischen Gesundheit von Arbeitnehmern*

Der Schutz der psychischen Gesundheit von Arbeitnehmern nimmt auf internationaler, europäischer und nationaler Ebene einen immer wichtigeren Stellenwert ein. Mehrere rechtliche Qualifikationen (Belästigung, Gewalt, sexistische Übergriffe, Verletzung der Würde usw.) werden im Allgemeinen unter der Bezeichnung psychosoziale Risiken zusammengefasst. Diese Qualifikationen konzentrierten sich zunächst auf die Wahrnehmung des Arbeitnehmers von seinem Arbeitsumfeld. Nach und nach wird die Kontrolle der Richter auf die Arbeitsorganisation und das Management ausgeweitet. Die Analyse wird kollektiver und betrifft ein Thema, das in den Machtbereich des Arbeitgebers fällt. Der französische Fall des organisatorischen Mobbings in der Gruppe France Telecom ist ein aktuelles Beispiel dafür. Die aktuellen Debatten um die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz werfen Fragen zum Umfang der Arbeitgeberpflichten auf, die über die Arbeitszeit und den Arbeitsort hinausgehen können, und reaktivieren den Begriff der Menschenwürde.

### *Les enjeux de la protection de la santé mentale des travailleurs*

La protection de la santé mentale des travailleurs tient une place de plus en plus importante, que ce soit au niveau international, européen et national. Plusieurs qualifications légales (harcèlement, violence, agissements sexistes, atteinte à la dignité...) sont généralement regroupées sous l'intitulé de risques psychosociaux. Ces qualifications se focalisaient initialement sur la perception du travailleur de son environnement de travail. Progressivement, le contrôle des juges s'étend à l'organisation du travail et au management. L'analyse devient plus collective et concerne un sujet qui relève des pouvoirs de l'employeur. L'affaire française du harcèlement moral organisationnel dans le groupe France Telecom en est une récente illustration. Les débats actuels autour de la santé mentale au travail soulèvent des questions sur le champ d'application des obligations de l'employeur, qui peuvent dépasser le temps et le lieu de travail, et réactivent la notion de dignité de la personne.

### *The Challenges of Protecting the Mental Health of Workers*

The protection of workers' mental health is becoming increasingly important at international, European and national levels. Several legal qualifications such as harassment, violence, sexist behavior, violation of dignity, etc., are generally grouped under the heading of psychosocial risks. These qualifications initially focused on the worker's perception of their work environment. Gradually, the judges' control is being extended to the organization of work and to management. The analysis becomes more collective and concerns a subject that falls within the employer's powers. The French case of organizational moral harassment in the France Telecom group is a recent illustration thereof. The current debates around mental health in the workplace raise questions about the scope of the employer's obligations, which may go beyond the time and place of work, and reactivate the notion of the dignity of the person.



Schweizer Sektion der Internationalen Vereinigung für Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

## **Prof. Dr. iur. Kurt Pärli**

### *Arbeiten im Metaverse – Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Herausforderungen*

Was das Metaverse überhaupt ist und welche Folgen es für die Arbeitswelt hat und haben wird, ist umstritten. Klar ist, dass die Technologie nicht stehen bleibt und die jüngeren Entwicklungen im Bereich der Digitalisierung und künstlicher Intelligenz als Treiber gelten. Gemeinhin wird unter Metaverse die Erweiterung der realen Welt durch virtuelle Elemente bzw. eine gänzlich virtuelle Welt (und insbesondere kommerzieller Raum) verstanden. Als Bindeglied zwischen realer und virtueller Welt dienen Avatare, eine Art digitaler Zwilling. Ein wichtiger Treiber dieser Entwicklung ist die Spielindustrie. Ebenfalls zu erwähnen ist die auch als Folge der Corona Pandemie «epidemische Verbreitung» von Remote-Work (besserer Begriff als Homeoffice, da nicht nur «im Home», sondern überall gearbeitet wird). Schliesslich wird das Metaverse auch in den Zusammenhang zur Entwicklung des Internets und der Smartphones in Verbindung gebracht. Nach Web1 (Internet als Dokumentations- und Ablageort), Web2 (Ergänzung durch Kommunikation via Social-Media, aber auch Zoom u.ä., Machtkonzentration auf wenige Tech-Giganten) sind wir nun bei Web3 angelangt, das auf Blockchain basiert und einen Versuch der Dezentralisierung und Machtaufteilung darstellt. Wird indes Web3 durch Tech-Giganten geprägt, ist die Gefahr gross, dass im Metaverse nicht Transparenz, Partizipation und Freiheit, sondern vielmehr ein dem staatlichen und internationalen Recht entzogener virtueller Raum entsteht, der gerade nicht diese Regeln enthält, sondern vielmehr diejenigen von Tech-Konzernen (man beachte die Namensänderung von Facebook zu Meta...).

Im Vortrag wird erst ein Blick auf die allgemeine Bedeutung des Metaverses für das Arbeitsrecht geworfen. Danach folgt eine kurze Analyse des Phänomens «game to earn» und anschliessend eine Auseinandersetzung mit Arbeitsformen, die ausschliesslich in Metawebplattformen stattfinden. Bei virtuellen Welten stellen sich sogleich Fragen nach Bezugspunkten in der realen Welt für die Feststellung des Gerichtsstandes und des anwendbaren Rechts. Die Fragen sind bei auf Blockchaintechnologie basierenden Plattformen sehr anspruchsvoll. Wenn Erwerbseinkommen durch Spielen oder Arbeiten im Metaverse verdient wird, ist auch die Frage der sozialversicherungsrechtlichen Beiträge relevant. Hier zeigen sich Parallelen zu den steuerrechtlichen Fragen (die im Vortrag nicht behandelt werden).

Es ist davon auszugehen, dass künftige Arbeitnehmende auch in «normalen» Arbeitsverhältnissen zumindest einen Teil der Arbeitszeit im Metaverse verbringen werden. Die Versprechungen der Metaverseoptimisten sind dabei gross. Die Zusammenarbeit könne erleichtert und verbessert werden, gerade im Homeoffice. Auch die Human Resource-Arbeit werde sich durch die Metaverse revolutionieren, namentlich im Bereich des Recruiting. In dieser schönen neuen virtuellen Welt stellt sich aber auch ein ganzes Bündel an arbeitsrechtlichen Fragen. Das beginnt bei der Wahl des Avatars. Sind die Arbeitnehmenden frei, wie sie sich im Metaverse präsentieren wollen? Und wie verhält es sich mit dem Schutz der Persönlichkeit und dem Schutz vor Belästigung/Diskriminierung im Metaverse? Weiter ist bekannt, dass das (zu) lange Verweilen im Metaverse Gesundheitsprobleme nach sich ziehen kann, die gemäss Studien zudem geschlechtsspezifisch unterschiedlich manifestiert sind. Es wird sich zeigen, ob die bestehenden arbeitsrechtlichen Instrumente ausreichen, um für diese neuen Phänomene adäquate



Schweizer Sektion der Internationalen Vereinigung für Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

Lösungen zu finden. Das betrifft insbesondere Fragen der Überwachung und des Datenschutzes, denn über das Tragen der VR-Brillen werden Unmengen an zum Teil sehr heiklen Personendaten (einschliesslich biometrischer Daten) generiert.

Die Entwicklung in Web3 und Metaverse und deren Verbreitung steht noch in den Anfängen. Es gilt die Lehre aus Web2 zu ziehen, Netzwerke brauchen Regeln und demokratische Kontrollen, ansonsten droht Tyrannei, das gilt auch und gerade für den Bereich des Arbeitsrechts.

### *Travailler dans le métavers – enjeux en matière de droit du travail et de la sécurité sociale*

La question de savoir ce qu'est le métavers et quelles sont et seront ses conséquences sur le monde du travail est controversée. Ce qui est clair, c'est que la technologie ne s'arrête pas et que les développements récents dans le domaine de la numérisation et de l'intelligence artificielle sont des moteurs. On entend généralement par métavers l'extension du monde réel par des éléments virtuels ou un monde entièrement virtuel (et notamment un espace commercial). Les avatars, sortes de jumeaux numériques, servent de lien entre le monde réel et le monde virtuel. L'industrie du jeu est un moteur important de cette évolution. Il convient également de mentionner la « propagation épidémique » du travail à distance (terme plus approprié que celui de bureau à domicile, car le travail ne s'effectue pas seulement « à la maison », mais partout), qui est également une conséquence de la pandémie Corona. Enfin, le métavers est également mis en relation avec le développement d'Internet et des smartphones. Après le Web1 (Internet comme lieu de documentation et de stockage), le Web2 (complété par la communication via les médias sociaux, mais aussi le zoom et autres, concentration du pouvoir sur quelques géants de la technologie), nous en sommes maintenant au Web3, qui représente une tentative de décentralisation et de partage du pouvoir basée sur les chaînes de blocs. Cependant, si le Web3 est dominé par des géants de la technologie, le risque est grand de voir apparaître dans le métavers non pas la transparence, la participation et la liberté, mais plutôt un espace virtuel soustrait au droit étatique et international, qui ne contient justement pas de telles règles, mais plutôt celles des groupes de technologie (notez le changement de nom de facebook en Meta...).

Dans cette présentation, nous examinerons d'abord l'importance générale du métavers pour le droit du travail. Ensuite, nous analyserons brièvement le phénomène du « game to earn », avant de nous pencher sur les formes de travail qui se déroulent exclusivement sur les méta-plateformes web. Les mondes virtuels soulèvent immédiatement les questions sur les points de référence dans le monde réel pour déterminer le for et le droit applicable. Ces questions sont très pointues dans le cas des plateformes basées sur la technologie des chaînes de blocs. Lorsque des revenus professionnels sont gagnés en jouant ou en travaillant dans le métavers, la question des cotisations sociales est également pertinente. On constate ici des parallèles avec les questions de droit fiscal (qui ne sont pas abordées dans l'exposé).



Schweizer Sektion der Internationalen Vereinigung für Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

Il faut s'attendre à ce que les futurs employés passent au moins une partie de leur temps de travail dans le métavers, même dans le cadre d'un emploi « normal ». Les promesses des optimistes du métavers sont grandes. La collaboration pourrait être facilitée et améliorée, notamment dans le cadre du home-office. Le travail des ressources humaines sera également révolutionné par le métavers, notamment dans le domaine du recrutement. Dans ce nouveau monde virtuel, tout un ensemble de questions relatives au droit du travail se posent également. A commencer par le choix de l'avatar. Les travailleurs sont-ils libres de se présenter comme ils l'entendent dans le métavers ? Et qu'en est-il de la protection de la personnalité et de la protection contre le harcèlement/la discrimination dans le métavers ? On sait par ailleurs que le fait de rester (trop) longtemps dans le métavers peut entraîner des problèmes de santé qui, selon les études, se manifestent en outre différemment selon le sexe. Il faudra voir si les instruments existants du droit du travail sont suffisants pour trouver des solutions adéquates à ces nouveaux phénomènes. Cela concerne en particulier les questions de surveillance et de protection des données, car le port de lunettes VR génère une quantité considérable de données personnelles, parfois très sensibles (y compris des données biométriques).

Le développement en matière de Web3 et de métavers et leur diffusion n'en sont qu'à leurs débuts. Il faut tirer les leçons du Web2, les réseaux ont besoin de règles et de contrôles démocratiques, sinon la tyrannie menace, cela vaut aussi et surtout pour le domaine du droit du travail.

### *Working in the Metaverse – Labour and Social Security Challenges*

What the metaverse actually is and what consequences it has and will have for the world of work is controversial. However, it is clear that technology does not stand still and recent developments in the field of digitalization and artificial intelligence are driving this. The term metaverse is widely used to describe the extension of the real world by virtual elements or an entirely virtual world, particularly business space. Avatars, a kind of digital twin, serve as a link between the real and virtual worlds. The gaming industry has been an important catalyst for this development. Moreover, worth mentioning is the «epidemic spread» adaption of remote work (a better concept than home office, as people work not only «at home» but everywhere), also as a result of the Corona pandemic. Finally, the metaverse is also linked to the development of the internet and smartphones. After Web1 (Internet as a place of documentation and storage), Web2 (supplemented by communication via social media, but also Zoom and the like, with power concentrated on a few tech giants), we have now arrived at Web3, which is blockchain-based and represents an attempt at decentralization and power sharing. However, if Web3 is shaped by tech giants, there is a great danger that the metaverse will not promote transparency, participation and freedom but rather be a virtual space withdrawn from state and international law, without any rules, except those created by tech corporations (note the name change from facebook to meta...).



Schweizer Sektion der Internationalen Vereinigung für Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

The lecture will first examine the general significance of the metaverse for labour law. This will be followed by a brief analysis of the «game to earn» phenomenon and then an examination of forms of work that take place exclusively in meta-web platforms. In the case of virtual worlds, questions immediately arise regarding points of reference in the real world for determining the place of jurisdiction and applicable law. The questions are very challenging for platforms based on blockchain technology. If income is earned through gaming or working in the metaverse, the question of social security contributions is also relevant, with parallels to tax law issues (which will not be addressed in the lecture).

It can be assumed that future employees will also spend at least part of their working time in the metaverse in «normal» employment relationships. The promises of the metaverse optimists are great. Collaboration could be facilitated and improved, especially in the home office. The metaverse will also revolutionize human resource work, namely in the area of recruiting. In this brave new virtual world, however, a whole bundle of labour law issues also arise. It starts with the choice of avatar. Are employees free to choose how they want to present themselves in the metaverse? And what about the protection of personality and protection against harassment/discrimination in the metaverse? It is also known that staying (too) long in the metaverse can lead to health problems, which, according to studies, are manifested differently depending on gender. It remains to be seen whether the existing labour law instruments are sufficient to find adequate solutions for these new phenomena. This applies in particular to questions of surveillance and data protection, because the wearing of VR glasses generates vast amounts of personal data (including biometric data), some of which is very sensitive.

The development of Web3 and the metaverse, as well as their dissemination, are still in their early stages. The lesson to be learned from Web2 is that networks require rules and democratic controls, otherwise there is a risk of tyranny, which also applies especially in the field of labour law.