

FEATURING MILENA MOSER & ALESSANDRA LOSITO

Das Businessmagazin für LADIES mit DRIVE

# LADIES DRIVE

Seit 2007

NEUE WEBSITE  
WWW.  
LADIESDRIVE.  
WORLD

No 58

## Selbstoptimierung

**DAS (NOCH) BESSERE ICH?**

Schweiz CHF 15.00 Europa 11,00 €



WE LOVE SLOW READING:  
VIERTELJÄHRliche ERSCHEINUNGSWEISE  
FÜR IHRE QUALITY-ME-TIME

SOMMERAUSGABE 2022, 15. JAHRGANG  
SCHWEIZ, DEUTSCHLAND, ÖSTERREICH

#BusinessSisterhood



SOMMERAUSGABE 2022

# Rechtliche Grenzen der Selbstoptimierung in der Arbeitswelt

Was ist Selbstoptimierung eigentlich? Meiner Meinung nach ist es das Streben nach grösstmöglicher Effizienz bei grösstmöglichem Wohlbefinden und grösstmöglichem Leistungsoutput. Sei es für die Kinder, für den Chef, für die Kunden, für die Vereinskolleginnen und -kollegen, für ein Hobby oder für ein wohltätiges Projekt. Wie bei so vielen Dingen gibt es viele Wege nach Rom: gesunde Ernährung, Sport, Therapien aller Art, Reduktion von Screen-Time, Naturerlebnisse und alle Kombinationen davon.

## Der Status quo

Seit Langem versuchen Managerinnen und Manager schon, ihre Leistungsfähigkeit zu erhalten oder zu steigern, um auf der Karriereleiter weiter nach oben zu kommen. Unternehmen fördern dieses Streben nach eigener Optimierung mit Angeboten wie Fitness-Abos, Ruhezimmern, Coaching-Sessions und dergleichen im Rahmen der Arbeitszeit.

Spätestens seit dem Einzug des Homeoffice in den regulären Arbeitsalltag hat diese Tendenz der Arbeitswelt den Sprung in unsere Wohnzimmer, Schlafzimmer, Esszimmer und alle anderen Räume geschafft.

## Grenzen?

Doch wo liegen die Grenzen? Verstehen Sie mich nicht falsch, ich bin ein Fan der Selbstoptimierung und habe sogar ein Buch darüber geschrieben (es ist noch nicht erschienen). Ich meditiere, ich gehe zu Coaches, ich treibe Sport, ich ernähre mich gesund und so weiter. Dennoch hat die Tendenz der Selbstoptimierung, die von Arbeitgebern gefördert wird, für mich gewisse Züge angenommen, die mich beunruhigen. Diese Unruhe führe ich vor allem auf den Zwiespalt zurück, den Menschen spüren, wenn ihnen suggeriert wird, sie seien nicht genug. Der Grat zwischen Persönlichkeitsverletzung und Förderung der Mitarbeitenden kann hier sehr schmal werden.

Der Persönlichkeitsschutz nach Art. 27 ff. ZGB bewirkt zwei Dinge: Zum einen schützt er Personen vor übermässiger Bindung. Dies bedeutet, der/die Einzelne wird vor sich selbst geschützt. Ein typisches Beispiel ist ein „ewiger“ Vertrag oder solche mit einem krassen Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung. Zum anderen wird vor widerrechtlichen körperlichen oder intellektuellen Verletzungen durch andere geschützt.

Im Privatleben kann jede und jeder selbst entscheiden, ob und wie viel er oder sie sich verändern – oder optimieren – möchte. Im Berufsleben jedoch werden den Mitarbeitenden – insbesondere bei grösseren Organisationen – Kurse nahegelegt und sogar finanziert, die gezielt darauf gerichtet sind, die Arbeitnehmer:innen zu verbessern. Ab wann wird diese Verbesserung zur Veränderung, und ab wann wird die Veränderung erzwungen?

Auch wenn Arbeitnehmende zustimmen, kann meiner Ansicht nach argumentiert werden, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer sich in einem Machtgefälle befindet, bei dem er oder sie sich gezwungen sieht, einer Veränderung zuzustimmen, die sich als psychisch oder physisch nachteilig erweist.

## Ein konkretes Beispiel

Als Beispiel möchte ich mich selbst nehmen, da ich niemandem auf die Füsse treten möchte und mich bereits als Selbstoptimiererin geoutet habe. Ich bin quirlig. Ich rede viel. Ich bin high-intensity und high-energy. Seit Jahren arbeite ich daran, ruhiger zu werden, mich zurückzunehmen und wie es gewisse Geschäftspartner ausdrücken – „softer“ zu sein und „weniger Aufruhr“ zu machen. Als ich noch jünger war, versuchte ich dann immer, mich zusammenzureissen. Ich bin auf Seminare gegangen, ich habe Disziplin geübt, und für eine Weile ging es gut. Ich machte keinen „Aufruhr“ mehr, ich war stiller in Meetings. Leider hatte dies aber zwei, drei Folgen, die sich als sehr unangenehm herausstellten.

Zunächst habe ich unter dieser erzwungenen Ruhe sehr gelitten. Ich fühlte mich machtlos, da ich meine Meinung nicht sagen konnte. Ich fühlte mich zurückgestossen, weil ich mich als Person, als Mensch, nicht angenommen wahrnahm. Ich war nicht gut genug, wie ich war. Ohne Optimierung war ich wertlos. Dann habe ich darunter gelitten, dass ich die Ruhe nicht immer und über die Zeit immer weniger durchgehalten habe. Ähnlich wie bei einer Diät, bei der man es nicht schafft, sich daran zu halten, kamen dann Schuldgefühle, und eine vermeintlich ewige Spirale begann.

In meinem Fall führte die grössere Stille in der Zeit, in der sie funktionierte, zu schlechteren Ergebnissen in der Arbeitswelt. Anstelle der anderen Meinung, die, auch wenn ihr nicht gefolgt wird, eine Perspektive bringt, die beachtet werden sollte, habe ich meine Perspektive nicht hinzugefügt und die Fehler in der Argumentation der Gruppe nicht rechtzeitig aufgezeigt. Im privaten Bereich wurde ich als abwesend und desinteressiert betrachtet. Ich schlief schlechter, weil ich angepasst an andere nicht mehr vom Apéro nach Hause ging, wenn andere weiter feierten, sondern mich erst dann verabschiedete, wenn meine Gruppe als Ganzes gehen wollte. Die Liste ist subjektiv endlos.

## Bisher keine rechtlichen Auswirkungen

Übertragen auf den Optimierungstrend in der Arbeitswelt, die unsere Sportgewohnheiten, unsere Ess- und Schlafgewohnheiten und vieles mehr ansteuert, frage ich mich, ob nicht ein „zu viel des Guten ist auch Gift“ vorliegt. Sollten nicht vielmehr Menschen angestellt werden, die auf die Position und in die gewünschte Rolle passen, anstatt jemanden anzustellen, den man erst optimieren muss? Sollten Mitarbeitergespräche wirklich Coachings vorschlagen oder „Gesundheitsschulungen“?

**Bisher wurde dieser Aspekt des Arbeiterschutzes und des Persönlichkeitsschutzes weder von Gerichten noch von der juristischen Literatur beleuchtet.** Jedoch möchte ich als Arbeitgeberin und Anwältin doch gern zu bedenken geben, dass Selbstoptimierung doch immer noch das „Selbst“ im Auge behalten sollte. Auch wenn Homeoffice und Meditationsschulungen in die Arbeitswelt Einzug gefunden haben und ich dies lobenswert an sich finde, muss doch der Impuls vom Mitarbeitenden und nicht vom Arbeitgeber ausgehen.

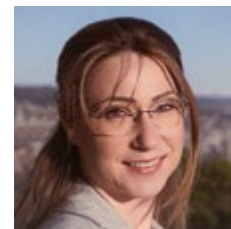
## Kleiner Tipp

Für meine lieben Mit-Selbstoptimierer möchte ich als Moral meiner eigenen Story noch einen kleinen Tipp geben: Bevor Sie anfangen, sich selbst zu optimieren, überprüfen Sie erst, ob die Veränderung, die Sie vornehmen wollen, nicht auch negative Effekte haben könnte. Diese Prüfung kann aber nur von Ihnen selbst vorgenommen werden, nicht von Ihrem Arbeitgeber, Ihrem Partner bzw. Ihrer Partnerin, Ihren Freund:innen oder Ihrem Priester. Wenn es negative Effekte gibt (und es gibt sie fast immer), gibt es drei Möglichkeiten. Zum Ersten können Sie die Veränderung nicht vornehmen und versuchen, das gewünschte Ziel mit einer anderen Anpassung zu erreichen. Zum Zweiten können Sie bei der Überprüfung herausfinden, dass die Vorteile die Nachteile überwiegen, und eben keine Änderung vornehmen. Zum Dritten können Sie die Veränderung vornehmen, aber für die „Nebenwirkungen“ vorsorgen.

## DR. LARA M. PAIR

JD, LL.M., FCI Arb., Partnerin der Pairfact Legal AG in Zürich. Sie beschäftigt sich mit nationaler und internationaler Streitbeilegung in Gerichten und vor Schiedsgerichten, internationalem Wirtschaftsrecht, Gesellschafts- und Arbeitsrecht.  
Lara.pair@pairfactlegal.com

FOTO: GINA INGOLD



# FEMALE INNOVATION FORUM 2022

# MAKE IDEAS

## BIGGER BETTER FASTER TOGETHER

### INNOVATIONS-KEYNOTE-SPEAKER



**LARA AMINI**

Head of Business Development und Co-Founder LOXO  
„Autonome Warenlieferung ist die flexible Transportlösung für die Zukunft“



**SIMONE RIEDEL RILEY**

Leiterin Geschäftsstelle Technologiefonds, Emerald Technology Ventures  
„Climate-tech spielt eine zentrale Rolle bei der nachhaltigen Reduktion von CO2-Emissionen“



**STEPHANIE SIEVERS**

Head of Marketing Europe Philips  
“We need to jointly shape our healthcare for the future”



**CLAUDIA NERGER**

Leiterin Personal-, Führungskräfteentwicklung & Nachwuchssicherung BMW Group  
„Innovation wird von Menschen gemacht: Warum es gerade jetzt auf Führung, Zusammenarbeit und neue Kompetenzen ankommt“

### KEYNOTE AWARD NIGHT

### GRÜNDERINNEN & START-UPS



**DIPL.-ING. ANNE RICHTER**

Founder & Chief Excitement Officer (CEO) Knecker  
„Für mich ist pflanzliches Protein die Zukunft.“



**CLAIRE MEUWLY und LARINA LAUBE**

Founder NOW Care  
„Wir haben eine Lösung entwickelt gegen die Umweltbelastung durch unsere Pflegeprodukte.“



**DR. FRANCINE LORENZ**

CEO & Co-Founder Symply Health  
„Von den Symptomen zur Therapie: Mit unseren intelligenten e-Tons befähigen wir zur unabhängigen Selbstmedikation.“



**HALLA SIGURTHORSÐOTTIR**

Founder Aiving  
“Foster success and motivation with wearable technology in figure skating while minimising the risk of injuries.”



**DR. FAJER MUSHTAQ**

CEO & Co-Founder Oxyle  
“Protecting the health of our precious bodies of water by removing highly persistent and toxic pollutants with our sustainable and efficient water treatment technology.”

[WWW.FEMALEINNOVATIONFORUM.CH](http://WWW.FEMALEINNOVATIONFORUM.CH)

#### PRESENTING SPONSORS



#### CO-SPONSORS



walderwyss rechtsanwälte

oppenheim & partner



#### MEDIAPARTNER



EqualVoice