

triebliche Regelungen sowie eine gezielte Sensibilisierung der Führungskräfte sind hierbei zentrale Faktoren. Ein besonderes Augenmerk sollte zudem darauf gelegt werden, ob Pausen tatsächlich genutzt oder lediglich formell bestätigt werden. Hier können digitale Erinnerungsfunktionen oder fixe Pausenfenster – je nach Arbeitsmodell – eine einfache und wirksame Unterstützung bieten.

Gesetzliche Grenzen: Höchst- arbeitszeit, Ruhezeit und freie Tage

Nebst den Pausen sind die zu gewährenden Ruhezeiten im Arbeitsgesetz klar definiert. Zwischen zwei Arbeitseinsätzen ist zwingend eine Ruhezeit von mindestens 11 aufeinanderfolgenden Stunden einzuhalten (Art. 15a ArG). Wird die Arbeitszeit auf mehr als fünf Tage pro Woche verteilt, ist den Mitarbeitenden zudem wöchentlich mindestens ein freier Halbtage zu gewähren – es sei denn, in derselben Woche wurde ein ganzer freier Tag eingehalten. Darüber hinaus gilt: Mindestens ein freier Sonntag innerhalb von zwei Wochen muss unmittelbar vor oder nach der täg-

lichen Ruhezeit liegen. Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist grundsätzlich nur mit behördlicher Bewilligung zulässig.

Darüber hinaus darf die tägliche Arbeitszeit – inklusive Pausen – nur maximal 12,5 Stunden betragen. Bei Nachtarbeit liegt die Grenze tiefer: Maximal 9 Stunden Arbeitszeit, die innerhalb eines Zeitfensters von 10 Stunden geleistet werden müssen, inklusive Pausen.

Überstunden und Überzeit: Zwei Begriffe, zwei Rechtsgrundlagen

In der Praxis werden die Begriffe Überstunden und Überzeit oft synonym verwendet – rechtlich ist jedoch klar zwischen beiden zu unterscheiden. Denn hinter beiden Begriffen stehen unterschiedliche gesetzliche Grundlagen, Pflichten und Spielräume für Arbeitgeber.

Überstunden: Flexibilität mit Gestaltungsspielraum

Überstunden im Sinne von Art. 321c OR entstehen, wenn Mitarbeitende über die im Arbeitsvertrag festgelegte Wochenar-

beitszeit hinaus arbeiten, typischerweise also mehr als 41 bis 43 Stunden. Arbeitnehmende sind grundsätzlich zur Leistung von Überstunden verpflichtet, sofern diese notwendig und zumutbar sind.

Was die Kompensation betrifft, bietet das Obligationenrecht Spielraum: Grundsätzlich müssen Überstunden mit einem Lohnzuschlag von 25% entschädigt oder – im Einverständnis mit den Mitarbeitenden – innert eines angemessenen Zeitraums durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert werden. Allerdings: Arbeitgeber können im Arbeitsvertrag oder einem internen Reglement auch abweichende Regelungen treffen. Selbst ein gänzlicher Verzicht auf eine Kompensation ist zulässig, sofern dieser schriftlich vereinbart wurde. Diese Gestaltungsfreiheit eröffnet insbesondere für Führungspositionen oder Fachkräfte mit höherem Pensum einen gewissen Spielraum.

Überzeit: Zwingendes öffentliches Arbeitsrecht mit engen Grenzen

Überzeit ist dagegen im Arbeitsgesetz (Art. 12 ff. ArG) geregelt – und beginnt



Einfach gedacht von Selma Kuyas

KI als Burn-out-Beschleuniger?

In meiner Corporate-Karriere war ich nie Team Kaffeepause oder Lunch mit Arbeitsspändlis. Während andere über 20-Minuten-Headlines, das letzte Champions-League-Spiel oder private Dramen plauderten, sass ich am Schreibtisch und optimierte meine Aufgaben. Nicht aus Ehrgeiz. Sondern aus Faulheit.

Meine grösste Schwäche war in Wahrheit meine Superpower. Denn Faulheit zwingt mich bis heute, mir Wege auszudenken, wie ich repetitive, unnötige oder energieraubende Aufgaben effizienter erledigen kann – mit minimalem Aufwand, aber maximalem Ergebnis.

Ich bin stolz auf meine Faulheit. 2012 hat sie mir sogar eine Auszeichnung eingebracht: «Swisscom Champion für KVP». KVP steht für kontinuierliche Verbesserungsprozesse. Damals arbeitete ich als Billing Expert für Grosskunden. Statt jeden Monat stundenlang Rechnungen manuell zu sortieren, fand ich mit der IT-Abteilung eine Lösung, diesen Schritt ganz zu eliminieren. Ergebnis: jährliche Einsparungen von 120 000 Franken – dank Faulheit.

Was früher harte Denkarbeit war, erledigt heute künstliche Intelligenz. Sie skaliert unseren Output ins Grenzenlose. Prozesse optimieren, Berichte schreiben, Routineaufgaben abgeben: KI ist KVP auf Steroiden. Klingt sexy. Könnte aber ein Brandbeschleuniger für Burn-out sein, wenn wir nicht aufpassen.

Denn die zentrale Frage lautet: Was passiert mit der vielen Zeit, die wir durch künstliche Intelligenz einsparen? Wird sie den Mitarbeitenden gehören? Oder wird sie einfach reinvestiert in noch mehr Meetings, Zielvorgaben oder permanente Verfügbarkeit – womöglich noch mit Präsenzpflicht im Office?

Ein Burn-out entsteht selten nur durch Überstunden. Sondern durch einen unglücklichen Mix aus chronischem Stress, fehlender Selbstwirksamkeit und Anerkennung, zu hoher oder niedriger Herausforderung, verstärkt durch persönliche Faktoren. Häufiger Nährboden eines Burn-outs: Noch mehr Aufgaben. Noch mehr Output. Noch mehr Tempo. Und irgendwann brennt der Mensch aus.

KI soll entlasten. Doch in einem System, das aus Produktivität Profit macht, wird Entlastung schnell zur Bedrohung. Es würde mich nicht wundern, wenn Mitarbeitende KI bewusst oder unbewusst sabotieren. Nicht aus Technikangst, sondern aus Selbstschutz.

Vielleicht liegt die wahre Gefahr der KI nicht in der Technologie selbst, sondern in dem, was wir mit den freigewordenen Ressourcen wie Zeit und Profit tun – oder eben nicht.

«Einfach gedacht» ist die neue regelmässige Kolumne von Selma Kuyas.



Selma Kuyas ist Inhaberin von Selma Kuyas Consulting und berät Unternehmen beim Aufbau von Corporate-Influencer-Programmen. Sie entwickelt die Personenmarken von Management- und Geschäftsleitungsmitgliedern. Weiter führt sie als offizielle LinkedIn-Learning-Trainerin Workshops und Trainings für Corporate Teams durch. Es folgen ihr rund 50 000 Personen auf LinkedIn.