

Big Boss is Watching You

Inwiefern ist die Überwachung von Mitarbeitenden zulässig?

Die Technik scheint grenzenlos und würde eine engmaschige und versteckte Überwachung der Mitarbeitenden ermöglichen. Dies mag verlockend klingen, insbesondere da Arbeitgeber aufgrund von Remote Work oftmals weniger Kontrolle über ihre Mitarbeitenden haben. Die Überwachung von Mitarbeitenden unterliegt jedoch strengen arbeits- und datenschutzrechtlichen Grenzen.

Von Marc Ph. Prinz und Jeannine Dehmelt

Die rechtlichen Rahmenbedingungen

Für die Frage der Zulässigkeit der Mitarbeitendenüberwachung ist neben dem allgemeinen Persönlichkeitsschutz insbesondere Art. 328b OR relevant. Demnach darf der Arbeitgeber Personendaten von Mitarbeitenden nur bearbeiten, soweit sie deren Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrags erforderlich sind. Überwachungsmassnahmen, die keinen Bezug zum Arbeitsverhältnis aufweisen, sind daher unzulässig.

Auch bei arbeitsplatzbezogenen Überwachungsmassnahmen greift der Arbeitgeber (unter Umständen) in die Persönlichkeit und Privatsphäre der Mitarbeitenden ein. Damit solche Massnahmen zulässig sind, müssen die folgenden Voraussetzungen erfüllt sein:

Keine reine Verhaltensüberwachung

Art. 26 Abs. 1 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV3) hält fest, dass Überwachungs- und Kontrollsysteme, die das Verhalten der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz überwachen sollen, nicht eingesetzt werden dürfen. Sind Überwachungs- oder Kontrollsysteme aus anderen Gründen erforderlich, sind sie insbesondere so zu gestalten und anzuordnen, dass die Gesundheit und die Bewegungsfreiheit der Mitarbeitenden dadurch nicht beeinträchtigt werden (Art. 26 Abs. 2 ArGV3). Solche anderen Gründe können beispielsweise die Arbeitszeit- und Zugangskontrolle oder die Optimierung betrieblicher Abläufe sein.

Gemäss der Wegleitung des SECO zu dieser Bestimmung sind Überwachungs- und Kontrollsysteme technische Systeme, die Tätigkeiten oder Verhaltensweisen von Mitarbeitenden erfassen und allenfalls aufzeichnen können. Darunter fallen unter anderem Videoanlagen, Ortungssysteme und Informatikmittel mit Data-Logger.

Die reine (ständige oder auch nur zeitweise) Verhaltensüberwachung von Mitarbeitenden ist *unzulässig* und verstösst gegen das Persönlichkeitsrecht der Mitarbeitenden.

Dies mag einfach klingen, doch die Abgrenzung ist oft schwierig. Technische Systeme zur Sicherheits- oder Leistungsüberwachung können häufig auch das Verhalten der Mitarbeitenden überwachen. Lässt sich eine erlaubte Sicherheits- oder Leistungsüberwachung nicht klar von einer unerlaubten Verhaltensüberwachung abgrenzen, ist eine Interessenabwägung und Verhältnismässigkeitsprüfung erforderlich, um die Zulässigkeit des Systems zu beurteilen (neben weiteren Voraussetzungen).

Interessensabwägung: Sind die Interessen des Arbeitgebers höher zu gewichten?

Es ist in jedem Einzelfall zu prüfen, ob die Betriebsinteressen den Persönlichkeitsschutz der Mitarbeitenden überwiegen. Zu den Betriebsinteressen zählen namentlich die Sicherheit von Mitarbeitenden, Dritten oder (überlebens-)wichtigen Betriebsgütern, die Datensicherheit

sowie die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben. Je höherrangig das zu schützende Gut ist, desto eher ist ein überwiegendes Betriebsinteresse anzunehmen.

Verhältnismässigkeit: Handelt es sich um die mildeste Massnahme?

Die beabsichtigten Überwachungsmassnahmen müssen das mildeste zur Verfügung stehende Mittel sein und dürfen die Gesundheit sowie die Bewegungsfreiheit der Mitarbeitenden nicht oder nur geringfügig beeinträchtigen. Das SECO empfiehlt in seiner Wegleitung, ein Konzept zur Funktionsweise, Art und zum Zeitpunkt der Aufzeichnung zu erstellen. Dieses soll aufzeigen, dass die Gesundheit und der Persönlichkeitsschutz der Mitarbeitenden nicht oder nur in möglichst geringem Masse beeinträchtigt werden.

Datenschutz: Werden die datenschutzrechtlichen Bestimmungen beachtet?

Da solche Überwachungsmassnahmen oft die Bearbeitung von Personendaten umfassen, müssen auch die allgemeinen Datenbearbeitungsgrundsätze beachtet werden: Jede Datenbearbeitung muss rechtmässig, nach Treu und Glauben, verhältnismässig, entsprechend dem bei der Datenerhebung angegebenen Zweck und korrekt erfolgen (Art. 6 DSGVO) sowie allen weiteren datenschutzrechtlichen Bestimmungen entsprechen.

Dabei kommt insbesondere der Transparenz und Zweckbindung bei der (möglichen) Mitarbeitendenüberwachung grosses Gewicht zu. Grundsätzlich müssen die Mitarbeitenden vorab über eine mögliche

Überwachung, deren Art, Ziel und Zweck sowie über ihre Rechte (neben allfälligen Mitwirkungsrechten, siehe nachstehend) informiert werden. Diese Information erfolgt oft in der Datenschutzerklärung oder in Reglementen.

Auch aus datenschutzrechtlicher Sicht ist die Verhältnismässigkeit zu wahren. Es dürfen nur sachdienliche Personendaten bearbeitet werden. Diese sind nach möglichst kurzer Zeit zu löschen, und der Datenzugang ist auf ein Minimum zu beschränken.

Werden die Rechte der Mitarbeitenden gewahrt?

Sofern ein technisches Überwachungssystem neben seinem eigentlichen Zweck auch für die Überwachung der Mitarbeitenden eingesetzt wird und somit die Gesundheit und Bewegungsfreiheit der Mitarbeitenden beeinträchtigen könnte, sind die Mitarbeitenden, oder falls vorhanden die Arbeitnehmervertretung, vorgängig zu informieren und zu konsultieren (vgl. Art. 5 und 6 ArGV3). Konsultation bedeutet, dass der Arbeitgeber sich mit allfälligen Einwänden oder Vorschlägen der Mitarbeitenden auseinandersetzen und einen (teilweise) ablehnenden Entscheid begründen muss (vgl. auch Art. 48 ArG). Die Mitarbeitenden oder, sofern vorhanden, die Arbeitnehmervertretung haben jedoch kein eigentliches Mitbestimmungsrecht, es sei denn, ein solches ist in einem GAV oder internen Reglement vorgesehen.

Wie prüfe ich als Arbeitgeber, ob ein technisches Überwachungs- und Kontrollsystem eingesetzt werden darf?

Zusammenfassend muss ein Arbeitgeber vor der Einführung eines technischen Überwachungs- und Kontrollsystems, das auch das Verhalten der Mitarbeitenden überwachen könnte, die vorgenannte Prüfung durchführen und die folgenden Punkte bejahen können:

Die Weisung des SECO zu Art. 26 ArGV3 sowie Publikationen des SECO («Technische Überwachung am Arbeitsplatz») und des EDÖB («Leitfaden Internet- und E-Mailüberwachung am Arbeitsplatz») enthalten weiterführende Informationen zur Überwachung von Mitarbeitenden. Das SECO stellt zudem eine «Checkliste Überwachung der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz» zur Verfügung, die den Behörden auf Verlangen vorzulegen ist. Arbeitgeber müssen dem Arbeitsinspektorat die Zulässigkeit eines technischen Kontroll- oder Überwachungssystems aufzeigen können.

Verschiedene technische Überwachungssysteme und deren Zulässigkeit

Gestützt auf Lehre und Rechtsprechung sind die nachfolgenden technischen Überwachungsmassnahmen grundsätzlich zulässig. Diese Übersicht dient einer ersten Orientierung; eine Prüfung der Zulässigkeit im konkreten Einzelfall bleibt unerlässlich.

- Einsatz von Videokameras: Videokameras dürfen aus Sicherheitsgründen, etwa zur Überwachung sensibler Bereiche, zum Schutz vor Diebstahl oder Vandalismus, sowie zur Steuerung und Kontrolle automatisierter Anlagen eingesetzt werden. Für die Leistungs- und Qualitätskontrolle ist ihr Einsatz nur in Ausnahmefällen zulässig. Die Überwachung muss in jedem Fall transparent sein.
- GPS-Ortung: Die GPS-Ortung ist zur Disposition/Arbeitsplanung oder -organisation und Sicherheit zulässig, beispielsweise bei Logistikunternehmen. Eine permanente Überwachung in Echtzeit ist jedoch nicht erlaubt. Ausserhalb der Arbeitszeit muss die Ortung zudem deaktiviert werden können.
- E-Mail und Internetüberwachung: Der verhältnismässige, transparente Zugriff auf geschäftliche E-Mails und Unterlagen ist bei einem betrieblichen Grund grundsätzlich erlaubt. Ob ein Zugriff

SEMINARTIPP

Arbeitsrecht Refresher

Know-how zu den Top-Themen im Arbeitsrecht auffrischen

Praxis-Seminar, 1 Tag

Seminarleitung: Jeannine Dehmelt (VISCHER AG) und Gian Geel (Reichenbach Rechtsanwälte AG)

- Donnerstag, 11. Juni 2026

Zentrum für Weiterbildung Uni Zürich

Mehr Informationen und Anmeldung unter: www.praxisseminare.ch

auf private Daten zulässig ist, hängt davon ab, ob die private Nutzung von Geschäfts-E-Mails und Internet während der Arbeitszeit in angemessenem Rahmen gestattet ist. Ist die private Nutzung verboten, darf der Arbeitgeber stichprobenartig die Einhaltung dieses Verbots kontrollieren. Ist sie hingegen erlaubt, darf private Kommunikation grundsätzlich nicht überwacht werden. Entsprechenden Reglementen kommt daher eine hohe Bedeutung zu.

Der Einsatz von Keyloggern und anderer Software, die jeden Tastenanschlag oder jede Mausbewegung aufzeichnet, stellt eine totale Verhaltensüberwachung dar und ist grundsätzlich verboten.

Einrichtungen wie elektronische Badges für die Zugangskontrolle und Zeiterfassung oder technische Systeme zur Qualitätskontrolle sind keine elektronischen Überwachungssysteme.

Exkurs: Überwachungsmassnahmen bei internen Untersuchungen

Arbeitgeber führen zunehmend interne Untersuchungen durch, um Verdachtsfälle von Regelverstössen, unangebrachtem oder unethischem Verhalten zu klären. Auch bei solchen internen Untersuchungen müssen sie die arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen beachten.



Im Laufe einer internen Untersuchung kann sich die Frage nach spezifischen Überwachungsmaßnahmen stellen. Gemeint ist nicht die «übliche Überwachung» oder die Auswertung in deren Rahmen bereits gesammelter Daten, sondern eine gezielte, vorab nicht angekündigte Überwachung im Einzelfall.

Solche Überwachungsmaßnahmen sind heikel, können aber – auch gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung – zulässig sein. Dies setzt einen konkreten Verdacht und einen triftigen Grund für die Überwachung voraus, etwa weil sich der Verdacht oder das Ausmass des Fehlverhaltens nicht anders feststellen lässt und die Massnahme Erfolg versprechend erscheint. Zudem muss die Überwachung die mildeste mögliche Massnahme sein und sachlich, örtlich sowie zeitlich auf das absolute Minimum beschränkt werden. Das zu untersuchende Fehlverhalten muss einen geschäftlichen

Bezug aufweisen, und die Massnahmen dürfen grundsätzlich nicht in den Privat- oder Geheimbereich der betroffenen Person eingreifen. Schliesslich muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass die Überwachung nicht aus anderen Gründen, insbesondere und je nach Überwachungsmaßnahme aus strafrechtlicher Sicht, unzulässig ist.

Arbeitgeber sollten diese Vorgaben genau beachten. Beweismittel, die durch eine unzulässige Überwachung beschafft wurden, sind grundsätzlich unverwertbar. Zudem kann eine unzulässige Überwachung für den Arbeitgeber zivil-, aufsichts- oder strafrechtliche Konsequenzen haben.

Fazit

Obwohl technisch diverse Überwachungsmaßnahmen möglich sind, dürfen Arbeitgeber diese im Arbeitsverhältnis

nur unter strengen Voraussetzungen einsetzen. Arbeitgeber müssen sich dessen bewusst sein und vor der Implementierung technischer Überwachungsmaßnahmen deren Zulässigkeit eingehend prüfen, allenfalls unter Einbezug der Mitarbeitenden oder, falls vorhanden, der Arbeitnehmervertretung.



Marc Ph. Prinz ist Partner und Leiter der Fachgruppe Arbeitsrecht der Kanzlei VISCHER AG. Er berät und vertritt nationale und internationale Klienten in allen Belangen des Arbeitsrechts.



Jeannine Dehmelt ist Anwältin in der Fachgruppe Arbeitsrecht der Kanzlei VISCHER AG am Standort Zürich. Sie berät und vertritt nationale und internationale Klienten in allen Belangen des Arbeitsrechts.

Einfach gedacht von Selma Kuyas

Der klassische Lebenslauf hat ausgedient

Letzte Woche habe ich ein Jobbootcamp für Stellensuchende organisiert. Über 600 Menschen hatten sich angemeldet. Menschen, die Orientierung suchen. Im Jobmarkt, ihrer Karriere und zunehmend auch im Umgang mit künstlicher Intelligenz.

Meine Session trug den Titel «So hilft Dir KI beim Bewerben». Ich habe live gezeigt, wie KI helfen kann, den Lebenslauf zu optimieren. Und so funktioniert: Stelleninserat rein. Unternehmensinformationen rein. LinkedIn-Profil rein. Und dann zuschauen, wie die KI hilft, den Lebenslauf zu schärfen, zu strukturieren und passender zu machen. Ich war selbst beeindruckt. Nicht zum ersten Mal, aber jedes Mal aufs Neue.

KI ist heute ein unfassbar hilfreiches Werkzeug im Bewerbungsprozess. Sie ist nicht nur Texterin. Sie ist Coach, Sparringspartnerin und Strukturgeberin. Sie hilft dabei, Erfolge sichtbar zu machen, Stärken zu benennen und Erfahrungen einzuordnen. Dinge, mit denen sich viele Menschen schwertun. Vor allem, wenn sie über sich selbst schreiben sollen.

In meiner Session habe ich aber auch etwas anderes beobachtet: Obwohl ich mehrfach betont habe, dass man KI-Texte nicht einfach copy-pasten sollte, passiert im Alltag der Jobsuchenden genau das. Nicht aus Faulheit, sondern aus Erleichterung. Bewerbungen schreiben gehört für die wenigsten zur Lieblingsbeschäftigung. Und die KI formuliert es halt einfach besser, schneller und hat nie eine Schreibblockade – einfach verlockend praktisch, I get it.

Aber genau da kippt es. Plötzlich schreibt die KI eine komplette Bewerbung – inkl. Lebenslauf, Motivationsschreiben und Begleit-E-Mail. Auf der anderen Seite sitzen aber immer häufiger ebenfalls keine Menschen mehr. Sondern ATS-Systeme, CV-Parser oder Systeme, die der se-

mantischen Analyse von Texten mächtig sind. Algorithmen, die Lebensläufe lesen, bewerten und vorsortieren.

Die KI schreibt für die KI, und der Mensch lehnt sich zurück, schnappt sich eine Portion Popcorn und schaut zu, wie sich Maschinen gegenseitig beurteilen. Klingt irgendwie nach einem dystopischen Hollywood-Film.

Klar, noch ist das nicht überall Realität. Viele Bewerber*innen nutzen KI noch zu wenig. Viele Unternehmen – vor allem KMU – arbeiten noch ohne intelligente Bewerbermanagementsysteme. Aber die Richtung ist klar: In naher Zukunft wird das kein Experiment mehr sein, sondern Standardprozess. Und dann stellt sich eine unbequeme Frage: Wo bleibt der Mensch?

Ist ein Lebenslauf als PDF-Textdatei überhaupt noch zeitgemäss, wenn Maschinen schreiben und Maschinen lesen? Was bedeutet Authentizität, wenn sie technisch perfekt simuliert werden kann? Und woran erkennen wir künftig Persönlichkeit, Motivation und Cultural Fit, wenn der Bewerbungsprozess zur stillen Interaktion zwischen zwei Systemen wird?

Ich habe darauf (leider) keine Antwort. Der Arbeitsmarkt und HR-Visionäre auch noch nicht. Aber ich weiss, dass wir uns diese Fragen stellen sollten, wenn wir die Herausforderungen, die das KI-Zeitalter mit sich bringt, lösen wollen. Vielleicht wäre ein erster Schritt die Abschaffung des klassischen CVs im PDF-Format? Es bleibt spannend.

«Einfach gedacht» ist die 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.