
Observation im Arbeitsverhältnis¹

KURT PÄRLI

Inhaltsübersicht

I.	Einleitung und Fragestellung	161
II.	Der rechtliche Rahmen	164
	A. Rechtlicher Schutz der Arbeitgeberinteressen an einer Überwachung	164
	B. Die rechtlichen Schranken der Überwachung	165
	1. Die Bedeutung von Art. 8 EMRK als Schranke der Arbeitnehmerüberwachung	165
	2. Persönlichkeits-, Daten- und Gesundheitsschutz als Überwachungsschranke	166
	3. Die Folgen einer unrechtmässigen Überwachung	168
III.	Gerichtspraxis	169
	A. Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR)	169
	B. Bundesgerichtliche Überwachungsleitentscheide	170
	C. Kantonale Entscheide	172
IV.	Praxisempfehlungen	173
	Literaturverzeichnis	174

I. Einleitung und Fragestellung

Dass Arbeitnehmer überwacht werden, ist kein Phänomen der jüngeren Geschichte. Man denke nur an die Sklavenaufseher in der Antike oder bis weit in die Moderne hinein in den Baumwollplantagen oder an die Fabrikarbeit ab den Zeiten der Industrialisierung. Diese Form der Überwachung war personalintensiv. Sie erfolgte durch das menschliche Auge, dem gewisse Dinge auch entgehen können. Wenn der Überwacher abgelenkt war, ergaben sich überwachungsfreie Phasen.

¹ Bei diesem Text handelt sich um die schriftliche Fassung des Vortrages vom 28. März 2017 in Zürich im Rahmen der Tagung des Instituts für Rechtspraxis IRP der Universität Sankt Gallen. Der Vortragsstil wurde beibehalten.

Das Aufkommen von Videokameras und erst recht die jüngere Entwicklung des Internets und der Smartphones als wichtiger Treiber der Digitalisierung ermöglicht heutzutage eine ganz andere Dimension der Überwachung der Arbeitnehmer. Bei jedem Mausklick, bei jedem Öffnen einer Türe, bei jedem Betätigen eines Lichtschalters oder Berühren von mit Sensoren ausgestatteten Gegenständen hinterlassen Arbeitnehmer im Betrieb ihre digitalen Spuren. Der Begriff «Betrieb» muss dabei sehr weit gedacht werden, ein blosses «Log in» ins Firmennetzwerk stellt bereits einen der Überwachung zugänglichen «Eintritt in den Betrieb» dar. Die Überwachung erfolgt schliesslich auch durch den Kontakt eines Unternehmens zu seinen Kunden, etwa durch Rückmeldungen zu Dienstleistungen oder Gütern auf Bewertungsplattformen. Dem Unternehmen ist es ohne weiteres möglich, das Kundenfeedback einem oder mehreren bestimmten Mitarbeitern zuzuordnen. Die technologische Entwicklung erlaubt ständig neue Formen der Überwachung. Besonders umfassend ist die Überwachung von Aussendienstmitarbeitern, etwa mit einer App namens «Xora StreetSmart», die nicht nur den Standort des Mitarbeiters anzeigt, sondern auch die Arbeitszeit, die Routenplanung, E-Mails, Aufträge, Kundendaten, Kontakte, Unterschriften der Kunden und sogar die Ausgaben an den Tankstellen². Gemäss Zeitungsberichten sollen in den USA private Versicherungsgesellschaften Firmen bessere Konditionen für die Versicherung ihrer Arbeitnehmenden anbieten, wenn letztere bereit sind, Fitnessarmbänder zu tragen, um so ihr Gesundheitsverhalten zu optimieren³. Regelmässig berichten auch Datenschutzbehörden über unzulässige Arbeitgeberaktivitäten zu Lasten der Privatsphäre der Arbeitnehmenden⁴.

Doch weshalb wurden früher und werden heute Arbeitnehmer überwacht? Im Vordergrund steht vorab das Interesse der Arbeitgeberin, einerseits ihr

² Siehe <http://www.stg.xora.com/products/streetsmart/> (zuletzt besucht am 30.06.2017).

³ Der vernetzte Mitarbeiter, NZZ vom 26. März 2015, <<http://www.nzz.ch/wirtschaft/der-vernetzte-mitarbeiter-1.18510128>> (zuletzt besucht am 23.06.2017), siehe auch die Studie «Le Corps, Nouvel Objet Connecté» der französischen «Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés», 35 ff., <http://www.cnil.fr/fileadmin/documents/La_CNIL/publications/DEIP/CNIL_CAHIERS_IP2_WEB.pdf> (zuletzt besucht am 23.06.2017).

⁴ Siehe z.B. in der Schweiz: Eidgenössischer Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragter (EDOEB), 21. Tätigkeitsbericht, 2013–2014, S. 55–72; 20. Tätigkeitsbericht, 2012–2013, S. 65–72; 18. Tätigkeitsbericht, 2010–2011, S. 75–80, einsehbar unter: <http://www.edoeb.admin.ch> (Tätigkeitsberichte, besucht am 15.07.2014).

Eigentum zu schützen und andererseits zu kontrollieren, ob die Arbeit durch die Arbeitnehmer so ausgeführt wird, wie dies vertraglich geschuldet bzw. durch die Weisungen konkretisiert wurde. Weiter relevant sind vertragliche Verpflichtungen der Arbeitgeberin gegenüber Kunden und anderen Dritten. Zudem können regulatorische Anforderungen die Arbeitgeberin zur Überwachung der Arbeitnehmer verpflichten. Neben diesen unmittelbaren Gründen für eine Überwachung, kann eine Überwachung auch dazu dienen, zu überprüfen, ob ein Arbeitnehmer die gesundheitliche Arbeitsunfähigkeit nur vortäuscht, um so in den Genuss des Kündigungsschutzes nach Art. 336c OR und der Lohnfortzahlung nach Art. 324a OR zu kommen.

Das Vorliegen legitimer Interessen der Arbeitgeberin an einer Überwachung der Arbeitnehmer bedeutet nicht, dass die Überwachung in jedem Fall zulässig ist. Die Überwachung, insbesondere diejenige, von der die betroffene Person nichts weiss, steht im Widerspruch zu zentralen Werten eines demokratischen Rechtsstaates wie der Schutz der menschlichen Würde, der Persönlichkeit und der Privatsphäre. Wer ein Arbeitsverhältnis eingeht, gibt damit den Anspruch auf Schutz dieser Rechtsgüter grundsätzlich nicht auf. Das Grundrecht auf Privatsphären- und Datenschutz wirkt vielmehr zumindest mittelbar auch im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis. Die Überwachung der Arbeitnehmer berührt nicht nur daten- und persönlichkeitsrechtliche Aspekte. Vor allem die dauernde Überwachung kann auch die Gesundheit gefährden.

Es geht bei der Frage der Überwachung von Arbeitnehmern also um eine Güterabwägung. Abgewogen werden müssen die berechtigten Interessen der Arbeitgeber mit denjenigen der Arbeitnehmer. Zu beachten ist dabei, dass für beide Positionen je auch unmittelbare oder zumindest mittelbare öffentliche Interessen auf dem Spiel stehen. Einerseits erfordern bspw. Sicherheits- und Gesundheitsinteressen die Überwachung von Arbeitnehmern, andererseits stellen auch die Arbeitnehmerinteressen gleichzeitig öffentliche Interessen dar.

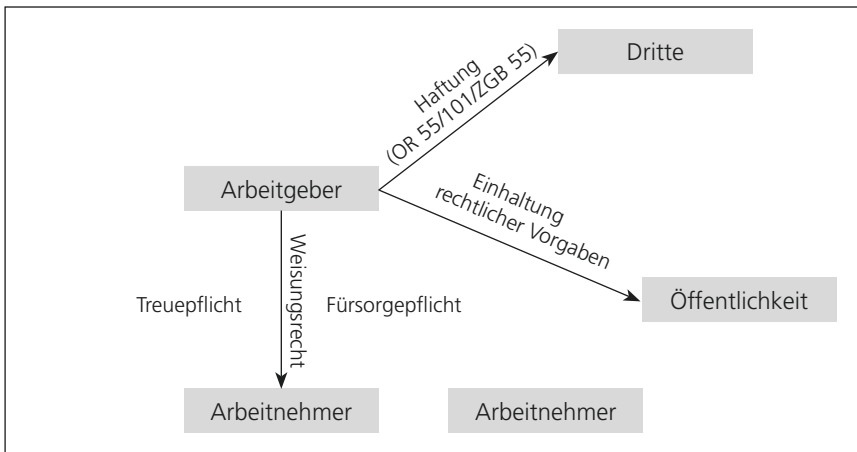
In einem ersten Schritt wird nachfolgend der rechtliche Rahmen dargestellt, in dessen Rahmen die genannte Interessenabwägung stattzufinden hat (II). Danach folgt ein Streifzug durch die Gerichtspraxis (III). ehe der Beitrag mit Praxisempfehlungen abgeschlossen wird (IV.).

II. Der rechtliche Rahmen

A. Rechtlicher Schutz der Arbeitgeberinteressen an einer Überwachung

Ausgangspunkt bildet das für das Arbeitsverhältnis massgebende Unterordnungsverhältnis, welches im Weisungsrecht der Arbeitgeberin zum Ausdruck kommt. Nach Art. 321d OR kann die Arbeitgeberin über die Ausführung der Arbeit und über das Verhalten im Betrieb allgemeine und individuelle Anordnungen erlassen. Selbstverständlich muss die Arbeitgeberin die Einhaltung ihrer Weisungen auch kontrollieren können, was auch eine Überwachung mit sich bringen kann. Bereits an dieser Stelle ist indes auch auf die Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin hinzuweisen, die auch die Verpflichtung zum Schutze der Persönlichkeit der Arbeitnehmer beinhaltet. Die Überwachung ist also nur soweit zulässig, wie sie die Persönlichkeit der Arbeitnehmer nicht beeinträchtigt. Das heisst von vornherein, dass eine heimliche Überwachung der Arbeitnehmer nur in Ausnahmefällen gerechtfertigt ist⁵.

Abbildung 1: Rechtlicher Schutz der Arbeitgeberinteressen



Quelle: Eigene Darstellung

⁵ GEISER THOMAS: Überwachung am Arbeitsplatz, in: digma 2015, S. 50 ff.

Die Arbeitgeberin haftet nach Art. 55 OR für den Schaden, den ihre Hilfspersonen Dritten zufügen. Die Haftung entfällt nur, wenn die Arbeitgeberin nachweisen kann, dass sie ausreichend sorgfältig war. Zu dieser Sorgfalt gehört auch die sachgerechte Kontrolle und Überwachung der Hilfspersonen. Kontroll- und Überwachungspflichten ergeben sich vielfach auch aufgrund gesetzlicher Vorschriften, die den Interessen der Öffentlichkeit dienen. Zu erwähnen sind Sicherheitsvorschriften für den Umgang mit gefährlichen Materialien, Bestimmungen zum Zwecke der Korruptions- oder Geldwäsche-reibekämpfung oder das Wettbewerbsrecht.

B. Die rechtlichen Schranken der Überwachung

1. Die Bedeutung von Art. 8 EMRK als Schranke der Arbeitnehmerüberwachung

Art. 8 EMRK garantiert einen Schutz vor unberechtigten Eingriffen in das «Privatleben» und in die «Korrespondenz». Spätestens seit der berühmten Niemitz-Entscheidung des EGMR steht fest, dass das Privatleben und die Korrespondenz auch in der Arbeitswelt geschützt sind⁶. Zum Schutzbereich gehört insbesondere das Recht der Arbeitnehmenden, am Arbeitsplatz mit Kollegen und Kolleginnen soziale Beziehungen aufzubauen und zu pflegen⁷. Der EGMR hat Telefongespräche, E-Mail und Internetnutzung unter den Begriff «Korrespondenz» subsumiert⁸. Erfolgt eine Überwachung des E-Mail-Verkehrs, ist überdies das im Fernmeldegesetz verankerte Fernmeldegeheimnis⁹ zu beachten¹⁰.

Die Konsequenzen der Eröffnung des Schutzbereichs von Art. 8 EMRK für die Privatsphäre der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz sind beachtlich. Ein-

⁶ EGMR vom 16.12.1992, Appl. No. 13710/88, Niemitz gegen Deutschland. Siehe auch EGMR vom 15.03.1998.

⁷ EGMR vom 16.12.1992, Appl. No. 13710/88, Niemitz gegen Deutschland. Siehe auch EGMR vom 15.03.1998, Rz 29.

⁸ EGMR vom 03.07.2007, Appl. No. 62617/00, Copland gegen Vereinigtes Königreich; EGMR vom 25.06.1997, Appl. No. 20605/92, Halford gegen Vereinigtes Königreich.

⁹ Art. 43 Fernmeldegesetz (FMG).

¹⁰ BGE 126 I 50, siehe dazu auch STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Praxiskommentar, 6. Auflage, Zürich 2012, N 18 zu Art. 328b OR.

schränkungen der Privatsphäre sind zulässig, jedoch nur in den Schranken von Art. 8 EMRK, was namentlich auch eine ausreichende gesetzliche Grundlage erfordert¹¹. Zwar sind die EMRK-Rechte grundsätzlich staatsgerichtet. Auf dem Wege staatlicher Schutzpflichten entfalten sie jedoch auch in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen Wirkung; die staatlichen Behörden, namentlich die Gerichte, sind gefordert, die Abwägungsentscheide zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen im Lichte der durch die EMRK allen der staatlichen Hoheitsgewalt unterstehenden Personen zu gewährleisten.

2. Persönlichkeits-, Daten- und Gesundheitsschutz als Überwachungsschranke

Das Grund- und Menschenrecht auf Schutz des Privatlebens und auf Schutz der persönlichen Daten wird für das Arbeitsverhältnis auf mehreren Ebenen konkretisiert. Eine Observation des Arbeitnehmers durch die Arbeitgeberin betrifft das Recht der Persönlichkeit, wie es in Art. 28 Zivilgesetzbuch (ZGB) verankert und für das Arbeitsverhältnis in Art. 328 OR konkretisiert ist. Da durch eine Überwachung notwendigerweise personenbezogene Daten beschafft und bearbeitet werden, gilt es überdies die datenschutzrechtlichen Vorschriften zu beachten, wie sie für private Akteure und Bundesbehörden im Bundesgesetz über den Datenschutz (DSG) sowie in Art. 328b OR verankert sind (kantonale Behörden unterstehen den kantonalen Datenschutzvorschriften). Eine Überwachung kann sich überdies auf die Gesundheit auswirken. Gesundheitsschutz ist vertragsrechtlich in Art. 328 Abs. 2 OR und öffentlich-rechtlich im Arbeitsgesetz (ArG) und den dazugehörigen Verordnungen geregelt.

Nach Art. 328 Abs. 1 OR hat die Arbeitgeberin im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen und auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen. Art. 328 Abs. 2 OR und Art. 6 Abs. 1 ArG verpflichten die Arbeitgeberin zu Massnahmen zum Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden. Nach Art. 6 Abs. 2 ArG hat die Arbeitgeberin

¹¹ Siehe dazu PÄRLI KURT, Fehlende gesetzliche Grundlage zur Überwachung einer verunfallten Arbeitnehmerin durch die gesetzliche Unfallversicherung – EGMR vom 18. Oktober 2016 – Nr. 61838/10 – Vukato-Bojic/Schweiz, <http://www.hugo-sinzheimerinstitut.de/hsi-newsletter/europaeisches-arbeitsrecht/2017/newsletter-012017.html#c7733> (zuletzt besucht am 28.06.2017).

Abbildung 2: Rechtliche Schranken der Überwachung



Quelle: Eigene Darstellung

insbesondere «die betrieblichen Einrichtungen und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen der Arbeitnehmer nach Möglichkeit vermieden werden». Die Arbeitnehmer sind gemäss Art. 6 Abs. 3 ArG für Fragen des Gesundheitsschutzes zur Mitwirkung heranzuziehen und die Arbeitnehmenden haben den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über den Gesundheitsschutz zu unterstützen. Gestützt auf die Verordnungskompetenz in Art. 6 Abs. 4 ArG wurde die Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz zur Gesundheitsvorsorge erlassen (ArGV 3). Vorliegend relevant ist Art. 26 ArGV 3. Nach Abs. 1 dürfen Überwachungs- und Kontrollsysteme, die das Verhalten der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz überwachen sollen, nicht eingesetzt werden. Abs. 2 verlangt, dass Überwachungs- und Kontrollsysteme, die aus anderen Gründen erforderlich sind, so zu gestalten sind, dass die Gesundheit und die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmer nicht beeinträchtigt wird.

Der Vollständigkeit halber ist noch auf den strafrechtlichen Schutz vor unbefugtem Beschaffen von Personendaten hinzuweisen. Zu nennen sind die Bestimmungen Art. 179bis ff. StGB, die strafbare Handlungen gegen den Geheim- oder Privatbereich enthalten. So wird z.B. nach Art. 179novies StGB auf Antrag mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft, wer

unbefugt besonders schützenswerte Personendaten oder Persönlichkeitsprofile, die nicht frei zugänglich sind, aus einer Datensammlung beschafft. Weiter ist auf das Fernmeldegeheimnis im Fernmeldegesetz (FMG) hinzuweisen¹².

3. Die Folgen einer unrechtmässigen Überwachung

Wie vorangehend erwähnt, finden sich die arbeitsrechtlich relevanten rechtlichen Schranken einer Überwachung im Vertragsrecht (Art. 328 OR), im öffentlichen Arbeitsrecht (Art. 6 ArG und Art. 26 ARV 3) und im Datenschutzrecht (Art. 328b OR und DSG). Eine Verletzung von Art. 328 und 328b OR stellt eine Vertragsverletzung dar und gibt dem betroffenen Arbeitnehmer einen Anspruch auf Schadenersatz und Genugtuungsentschädigungen, sofern und soweit die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind. Eine unrechtmässige Überwachung kann überdies durch die Vollzugsbehörden des Arbeitsgesetzes sanktioniert werden¹³.

Arbeitnehmer werden in der Praxis oft dann überwacht, wenn der Verdacht eines fehlerhaften Verhaltens besteht. Erhärtet sich der Verdacht, so führt dies zu einer ordentlichen oder auch fristlosen Kündigung. Diese Praxis kann die Arbeitgeberin teuer zu stehen kommen. Die mit einer unzulässigen Überwachung begründete Kündigung ist missbräuchlich im Sinne von Art. 336 Abs. 1 lit. a OR, was zu einer Entschädigungspflicht von bis zu sechs Monatslöhnen führen kann. Kündigt die Arbeitgeberin gar fristlos und erweist sich die fristlose Kündigung als unrechtmässig, sind die Konsequenzen noch gravierender. Nach Art. 337c OR hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Ersatz des Lohnes, den er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist beendet worden wäre. Darüber hinaus schuldet die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer eine Entschädigung von bis zu sechs Monatslöhnen. Dazu kommt, dass eine unrechtmässige Überwachung nicht

¹² Nach Art. 43 FMG darf, wer mit fernmeldedienstlichen Aufgaben betraut ist oder betraut war, Dritten keine Angaben über den Fernmeldeverkehr von Teilnehmerinnen und Teilnehmern machen und niemandem Gelegenheit geben, solche Angaben weiterzugeben. Art. 50 FMG sieht eine Strafandrohung vor für Personen, die mit einer Fernmeldeanlage nichtöffentliche Informationen empfängt, die nicht für sie oder ihn bestimmt sind und sie unbefugt verwendet oder Dritten bekannt gibt.

¹³ Siehe dazu die im Arbeitsgesetz vorgesehenen Massnahmen des Verwaltungszwangs in Art. 51 ff. ArG und insbesondere auch die Strafandrohung in Art. 59 ArG.

selten zu einer Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers führt, so dass auch noch die Sperrfristen nach Art. 336c OR entweder eine Kündigung erst nach Ablauf der Schonfrist ermöglicht bzw. nach Art. 336c Abs. 2 und 3 OR den Ablauf der Kündigungsfrist während einer beschränkten Zeit unterbricht.

III. Gerichtspraxis

A. Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR)

Der EGMR hat wiederholt festgehalten, dass eine (geheime) Überwachung am Arbeitsplatz einen schweren Eingriff in das Recht auf Privatsphäre darstellt¹⁴, so auch im Fall Bărbulescu gegen Rumänien. Bogdan Mihai Bărbulescu, arbeitete für eine private Firma und war zuständig für Verkauf und Kundenberatung. Auf Anweisung der Arbeitgeberin erstellte er einen Yahoo Messenger Account zwecks Kundenberatung. Während gut einer Woche wurden die Mail- und Internetaktivitäten des Mitarbeiters durch die Arbeitgeberin überwacht. Dabei stellte sich heraus, dass Herr Bărbulescu trotz des im Betrieb geltenden Verbotes das Internet des Betriebes auch für private Nachrichten verwendet hatte. Daraufhin erhielt er die Kündigung, die er bei den rumänischen Gerichten erfolglos anfocht und deshalb beim EGMR eine Beschwerde gegen Rumänien wegen Verletzung von Art. 8 EMRK einlegte. Der EGMR lehnte die Beschwerde vorerst ab¹⁵. Zwar beeinträchtigte die Überwachung im konkreten Fall den in Art. 8 EMRK garantierten Schutz des Privatlebens und der Korrespondenz. Die nationalen Behörden hätten jedoch die Abwägung zwischen den Interessen des Beschwerdeführers und der Arbeitgeberin sorgfältig vorgenommen. Zudem hätte die Überwachung nicht sehr lange gedauert. Die grosse Kammer des EGMR entschied anders¹⁶. Eine rechtmässige Überwachung des Internet- und E-Mail-Verkehrs von Arbeitnehmern müsse

¹⁴ EGMR vom 03.07.2007, Appl. No. 62617/00, Copland gegen Vereinigtes Königreich; EGMR vom 25.06.1997, Appl. No. 20605/92, Halford gegen Vereinigtes Königreich; EGMR vom 05.10.2010, Appl. No 420/07, Köpke gegen Deutschland.

¹⁵ EGMR vom 12.01.2016, Appl. No. 61496/08, Bărbulescu gegen Rumänien.

¹⁶ EGMR vom 05.09.2017 (Grosse Kammer), Appl. No. 61496/08, Bărbulescu gegen Rumänien.

verhältnismässig sein und eine ausreichend klare Regelung auf Unternehmens-ebene sei erforderlich, was vorliegend nicht der Fall war. Der EGMR hat in der Entscheidung «Vukota gegen die Schweiz» auch in einem sozialversicherungsrechtlichen Überwachungsfall sehr hohe Anforderungen an die gesetzliche Grundlage für eine Überwachung gestellt¹⁷.

B. Bundesgerichtliche Überwachungsleitentscheide

Nach BGE 130 II 425 ist der Einsatz eines GPS-Überwachungssystems nur dann zulässig, wenn die Verhältnismässigkeit gewahrt ist. Nicht erlaubt ist eine ständige Echtzeitüberwachung durch GPS, da dies für den so ständig überwachten Mitarbeitenden einen unakzeptablen Stress bedeuten würde. Auch nicht zulässig ist der GPS-Einsatz als Mittel der Diebstahlbekämpfung und zur Optimierung der Arbeitsorganisation. Im konkreten Fall erachtete das Bundesgericht den GPS-Einsatz als zulässig, soweit das Unternehmen dadurch überprüfe, ob die Mitarbeitenden tatsächlich beim Kunden seien¹⁸.

Die öffentlich-rechtliche Abteilung des Bundesgerichts äussert sich in BGE 130 II 425 u.a. zur Frage der Gesetzmässigkeit von Art. 26 Abs. 1 der ArGV 3 und hält fest: «l'art. 26 OLT 3 s'insère parfaitement dans le cadre de la délégation de compétence prévue à l'art. 6 al. 4 LTR»¹⁹. Anders sieht dies die strafrechtliche Abteilung des Bundesgerichts, die sich zur Zulässigkeit einer Videoüberwachung im Kassenraum einer Bijouterie äussern musste²⁰. Es sei fraglich, ob Art. 26 Abs. 1 ArGV 3 auf einer ausreichenden gesetzlichen Grundlage beruhe²¹. Die Überwachung des Kassenraums erwies sich als zulässig, nicht jede Verhaltensüberwachungs-massnahme schädige die Gesundheit der Arbeitnehmenden²². Nicht relevant war für das Bundesgericht, dass die Überwachung heimlich erfolgte. Dem ist aus datenschutzrechtlicher Sicht nicht zuzustimmen. Das Transparenzgebot verpflichtet die Datenbearbeitenden, die Datenbeschaffung offenzulegen. Die heimliche Überwachung wider-

¹⁷ Siehe dazu oben in Fn 11.

¹⁸ BGE 130 II 425, E. 4 und E.5.

¹⁹ BGE 130 II 425, E. 3.

²⁰ BGer vom 12.11.2009, 6B_536/2009.

²¹ BGer vom 12.11.2009, 6B_536/2009, E. 3.6.2.

²² BGer vom 12.11.2009, 6B_536/2009, E. 6.3 und E.3.6.3.

spricht auch dem Verhältnismässigkeitsgrundsatz. Die Bijouterie-Betreiberin hätte ihr Ziel, Schutz ihres Eigentums, auch erreicht, wenn die Überwachung des Kassenraums transparent gemacht worden wäre. Die transparente Überwachung stellt im Vergleich zur heimlichen Überwachung einen weniger grossen Eingriff in die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden dar. Anders ist die Ausgangslage (nur) dann, wenn die Überwachung dazu dient, einen verdächtigen Mitarbeitenden eines Fehlverhaltens zu überführen. Naheliegenderweise darf in einer solchen Situation auf die vorgängige Information verzichtet werden, da ansonsten der Überwachungszweck gerade vereitelt würde²³. Gegenstand von BGE 138 V 125 bildete ebenfalls die Frage der Zulässigkeit einer Videoüberwachung durch die Arbeitgeberin. Im konkreten Fall ging es aber darum, ob Videoaufzeichnungen als Beweismittel im Sozialversicherungsrechtsprozess zugelassen sind.

In BGE 139 II 7 hatte das Bundesgericht erstmals zur Zulässigkeit der Überwachung des Internet- und E-Mailverkehrs Stellung zu nehmen. Unter Berücksichtigung u.a. des einschlägigen Leitfadens des EDOEB²⁴ kam das Bundesgericht zum Schluss, dass die dreimonatige vollständige Überwachung des Internetverkehrs eines Mitarbeiters unzulässig war²⁵ und die auf diesem Wege erhobenen Beweismittel durften nicht als Begründung für die Kündigung verwendet werden²⁶. Die Art und Weise der Überwachung stellte im konkreten Fall einen Verstoß gegen Art. 26 der ArGV3 dar. Unter diesen Umständen sei es nicht notwendig, dass auch noch geprüft werde, ob die Überwachung im datenschutzrechtlichen Sinne zulässig wäre, da eine Überwachung sowohl den arbeitsrechtlichen als auch den datenschutzrechtlichen Anforderungen genügen müsse, hielt das Bundesgericht weiter fest²⁷. Offen gelassen hat das Bundesgericht in einem anderen Fall, ob eine IT-Untersu-

²³ Eine solche Konstellation lag BGer vom 10.06.2011, 9C_785/2010 zu Grunde, siehe E. 6.7 des Entscheides.

²⁴ Eidg. Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragter EDOEB, Leitfaden über Internet- und E-Mailüberwachung am Arbeitsplatz, Bern 2013, <http://www.edoeb.admin.ch/datenschutz/00683/00690/00934/index.html> (besucht am 23.09.2014).

²⁵ BGE 139 II 7, E. 5.

²⁶ BGE 139 II 7, E. 6.

²⁷ BGE 139 II 7, E. 5.5.7 mit Verweisen auf die Lehre.

chung, die auch die elektronischen Postfächer eines Mitarbeiters einbezog, unzulässig war. Eine schwere Persönlichkeitsverletzung wurde verneint²⁸.

C. Kantonale Entscheide

In den vergangenen Jahren haben kantonale Gerichte in verschiedenen Fällen über die Rechtmässigkeit von Überwachungen entschieden, wobei sowohl Videoüberwachungen als auch die Überwachung des Internets Gegenstand der Verfahren bildete²⁹. Auf zwei kantonale Urteile ist nachfolgend kurz einzugehen.

Eine Zürcher Bank kündigte einem Mitarbeiter, nachdem dieser auf der Internetplattform «Inside Paradeplatz» anonym seine Arbeitgeberin kritisierte. Das Zürcher Obergericht qualifizierte die Blog-Einträge als schwere Verletzung der Treuepflicht des Arbeitnehmers. Weder liege eine Beeinträchtigung der Meinungsäusserungsfreiheit vor, noch habe die Überwachung gegen Art. 26 ArGV 3 bzw. gegen die Vorschriften des DSG verstossen. Zur konkreten Vorname der Überwachung legte das Obergericht dar, die Arbeitgeberin habe ein ausreichend klares Überwachungsreglement erlassen und eine mildere Massnahme sei für die Verwirklichung des legitimen Ziels der Erueierung des Urheber der kritischen Blog-Beiträge nicht in Frage gekommen³⁰.

Das Walliser Kantonsgericht kam zum Schluss, dass eine Videoüberwachung eines Einkaufcenters mit dem Ziel, Diebstähle während und ausserhalb der Öffnungszeiten zu verhindern, erlaubt ist. Voraussetzung ist indes, dass die Kameras fix installiert sind, so dass die Angestellten nur in deren Bereich und damit zeitlich befristet der Überwachung ausgesetzt sind. Wie die Kunden müssen die Angestellten die Beeinträchtigung, gefilmt zu werden, dulden; das Interesse des Betreibers des Geschäfts, strafbaren Handlungen gegen sein

²⁸ BGer vom 10.12.2012, 4A_465/2012, E. 3.

²⁹ Kantonsgericht Jura vom 19.09.1989, in: SJ 1990, 247 (Videoüberwachung); Kantonsgericht Neuenburg vom 24.06.2006, CHAC 2010.23 (GPS-Überwachung); Verwaltungsgericht des Kantons Waadt, GE.2002.0088 vom 28.06.2005 (Webcam); Verwaltungsgericht des Kantons Genf vom 28.05.2014 (Internetüberwachung nach Verdacht des Besuchs von Pornoseiten).

³⁰ Obergericht Zürich, Urteil LA 150002 vom 27.03.2015, E. 3.1 und 3.2.

Vermögen vorzubeugen, rechtfertigt diesen beschränkten Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der gefilmten Personen³¹.

IV. Praxisempfehlungen

Für die Praxis ist auf die einschlägigen Dokumente des EDOEB hinzuweisen, namentlich auf den «Leitfaden über Internet- und E-Mailüberwachung am Arbeitsplatz» und die «Erläuterungen zur Videoüberwachung am Arbeitsplatz». Diese behördlichen Dokumente werden von der Lehre weitgehend mit Zustimmung aufgenommen und sie bilden auch für das Bundesgericht eine wichtige Richtschnur³². Vor dem Hintergrund der rechtlichen Grundlagen und der bundesgerichtlichen Rechtsprechung lassen sich die folgenden Rahmenbedingungen einer zulässigen Überwachung der Arbeitnehmenden ableiten:

- Eine reine Verhaltensüberwachung ist unzulässig, unabhängig davon mit welchen Mitteln die Überwachung erfolgt. Eine solche reine Verhaltensüberwachung liegt dann vor, wenn die Überwachung nicht durch betriebliche Gründe gerechtfertigt werden kann.
- Betriebliche Gründe – dazu zählen insbesondere auch Sicherheitsaspekte oder gesetzliche Auflagen – können eine Überwachung dann rechtfertigen, wenn die Überwachung im Sinne von Art. 26 Abs. 2 ArGV 3 nicht in unzulässiger Weise die Gesundheit der Arbeitnehmenden beeinträchtigt *und* nicht gegen die Vorschriften des Datenschutzgesetzes verstösst.
- Eine Überwachung – unabhängig vom gewählten Mittel – muss überdies transparent erfolgen, soweit die Massnahme nicht dazu dient, einen verdächtigten Mitarbeitenden eines unzulässigen Verstosses gegen arbeitsvertragliche oder gesetzliche Pflichten zu überführen. Zu beachten ist, dass die personenbezogene Überwachung im Sinne des Verhältnismässigkeitsgrundsatzes auch in solchen Fällen immer nur als «ultima ratio» in Frage kommt.

Es zeigt sich also, dass der Observation der Mitarbeitenden durch Gesetz und Rechtsprechung klare Grenzen gesetzt sind.

³¹ Entscheidung des Kantonsgerichts Wallis vom 12.02.2014, TCV P1 12 14.

³² So in BGE 139 II 7, E. 5.5.1.

Literaturverzeichnis

- BELSER EVA MARIA/NOUREDDINE HUSSEIN, Die Datenschutzgesetzgebung des Bundes, in: Belser Eva Maria/Epiney Astrid/Waldmann Bernhard (Hrsg.), *Datenschutzrecht – Grundlagen und öffentliches Recht*, Bern 2011, S. 412–460.
- BELSER EVA MARIA, Der grundrechtliche Schutz des Datenschutzes, in: Belser Eva Maria/Epiney Astrid/Waldmann Bernhard (Hrsg.), *Datenschutzrecht – Grundlagen und öffentliches Recht*, Bern 2011, S. 319–407.
- BRACHER NICOLAS/TAVOR EYAL I., Das Auskunftsrecht nach DSGVO – Inhalt und Einschränkung im Vorfeld eines Zivilprozesses, *SJZ* 109 (2013), S. 45–51.
- BÜHLER ROBERT/RAMPINI CORRADO, Kommentar zu Art. 10a DSGVO, in: Maurer-Lambrou Urs/Blechta Gabor P. (Hrsg.), *Basler Kommentar zum Datenschutzgesetz und Öffentlichkeitsgesetz*, 3. Aufl., Basel 2014, S. 238–246.
- BRUNNER CHRISTIANE/BÜHLER JEAN-MICHEL/WAEBER JEAN BERNARD/BRUCHEZ CHRISTIAN, *Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht*, 3. Aufl., Basel 2005.
- COSTA GIARDANO, Internet- und E-Mail-Überwachung am Arbeitsplatz. Entwicklungen in der Lehre, Rechtsprechung und Gesetzgebung, *Jusletter* vom 9. Januar 2012.
- DUNAND JEAN-PHILIPPE, Kommentar zu Art. 328 OR, in: Dunand Jean-Philippe/Mahon Pascal (Hrsg.), *Commentaire du contrat de travail*, Bern 2013, S. 268–309.
- DUNAND JEAN-PHILIPPE, Kommentar zu Art. 328b OR, in: Dunand Jean-Philippe/Mahon Pascal (Hrsg.), *Commentaire du contrat de travail*, Bern 2013, S. 317–355.
- EGLI URS, Soziale Netzwerke und Arbeitsverhältnis, Über die Auswirkungen von Facebook, Xing & Co auf den betrieblichen Alltag, *Jusletter* vom 17. Januar 2011.
- EPINEY ASTRID, Allgemeine Grundsätze, in: Belser Eva Maria/Epiney Astrid/Waldmann Bernhard (Hrsg.), *Datenschutzrecht – Grundlagen und öffentliches Recht*, Bern 2011, S. 509–558.
- FLÜTSCH JÜRG, Personalverleih und Datenschutz, *ARV* 2 (2002), S. 197–203.
- FORSTER PETER, Versicherte und Finanzierung, in: Steiger-Sackmann Sabine/Mosimann Hans-Jakob (Hrsg.), *Handbücher für die Anwaltspraxis*, Band XI, *Recht der Sozialen Sicherheit*, Basel 2014, S. 339–408.
- GEISER THOMAS, Rechte und Pflichten von Banken und Bankmitgliedern in Verfahren vor Behörden und Gerichten (Datenherausgabe, Unterstützungspflichten, Schadenersatz) *ZBJV* 152/2016, S. 231–260 (zitiert: Geiser, Rechte und Pflichten).
- GEISER THOMAS, Interne Untersuchungen des Arbeitgebers: Konsequenzen und Schranken, *AJP* 20 (2011), S. 1047–1056 (zitiert: Geiser, interne Untersuchungen).
- GRAMIGNA RALPH/MAURER-LAMBROU URS, Kommentar zu Art. 8 DSGVO, in: Maurer-Lambrou Urs/Blechta Gabor P. (Hrsg.), *Basler Kommentar zum Datenschutzgesetz und Öffentlichkeitsgesetz*, 3. Aufl., Basel 2014, S. 195–218.
- HÄBERLI CHRISTOPH, Sonderprobleme im Bereich des Arbeitsrechts, in: von Kaenel Adrian (Hrsg.), *Krankentaggeldversicherung: Arbeits- und versicherungsrechtliche Aspekte*, Zürich 2007.

- HAUNREITER DIEGO, Zulässige und unzulässige Fragen beim Anstellungsgespräch, in: Haunreiter Diego (Hrsg.), Kommunikation in Wirtschaft, Recht und Gesellschaft, Bern 2010, S. 278 ff.
- HUBER RENÉ, Kommentar zu Art. 29 DSG, in: Maurer-Lambrou Urs/Blechta Gabor P. (Hrsg.), Basler Kommentar zum Datenschutzgesetz und Öffentlichkeitsgesetz, 3. Aufl., Basel 2014, S. 544–561.
- HUGENTOBLER MARKUS, Arbeitgeberschreck Gesundheitscheck, AJP 22 (2013), S. 1142–1152 (zit: Hugentobler, Gesundheitscheck).
- HUGENTOBLER MARKUS, Datenschutzfalle Assessment Center, AJP 18 (2009), S. 153–156 (zitiert: Hugentobler, Assessment).
- JÖHRI YVONNE/STUDER MARCEL, Bundesgericht, Strafrechtliche Abteilung. Urteil vom 12. November 2009 – 6B_536/2009, forumpoenale 3/210, S. 152 ff.
- KAUFMANN CLAUDIA/STEIGER-SACKMANN SABINE, Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 2. Aufl., Basel 2009.
- KETTIGER DANIEL, Der Persönlichkeitsschutz im Arbeitsverhältnis im Lichte von Auskunftspflichten des Sozialhilferechts am Beispiel des Kantons Bern, Jusletter vom 2. April 2012.
- KRUCHEN DAVID, Telekommunikationskontrolle zur Prävention und Aufdeckung von Straftaten im Arbeitsverhältnis – Private Arbeitgeber im Spannungsfeld zwischen Datenschutz und Compliance, Schriften zum Deutschen und Europäischen Arbeits- und Sozialrecht – Band 26, Frankfurt 2013.
- KRUMMENACHER RETO/WEIBEL ANN, Artikel 7 und Art. 18 AVG, in: Kull Michael (Hrsg.), Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG), Bern 2014.
- LEMPEN KARINE, Commentaire art. 3 GIG, in: Aubert Gabriel/Lempen Karine (Hrsg.), Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, Genf 2011, S. 65.
- MAURER-LAMBROU URS/KUNZ SIMON, Kommentar zu Art. 1 DSG, in: Maurer-Lambrou Urs/Blechta Gabor P. (Hrsg.), Basler Kommentar zum Datenschutzgesetz und Öffentlichkeitsgesetz, 3. Aufl., Basel 2014, S. 47–63.
- MAURER-LAMBROU URS/KUNZ SIMON, Kommentar zu Art. 2 DSG, in: Maurer-Lambrou Urs/Blechta Gabor P. (Hrsg.), Basler Kommentar zum Datenschutzgesetz und Öffentlichkeitsgesetz, 3. Aufl., Basel 2014, S. 63–83.
- MAURER-LAMBROU URS/SCHÄFER MARC FRÉDÉRIC, Exkurs: US-Swiss Safe Harbor Framework, in: Maurer-Lambrou Urs/Blechta Gabor P. (Hrsg.), Basler Kommentar zum Datenschutzgesetz und Öffentlichkeitsgesetz, 3. Aufl., Basel 2014, S. 174–179.
- MEIER PHILIPPE, Protection des données, Fondements, principes généraux et droit privé, Bern 2011 (zitiert: Meier, protection).
- MEIER THOMAS H., Case Management und Datenschutz – Welche Grundsätze befolgt werden müssen, HAVE 1/2010, S. 65 ff. (zitiert: Meier, Case Management).
- MÜLLER THOMAS, Braucht es ein Unternehmensjuristengesetz?, Jusletter vom 21. September 2009.

- MURER ERWIN, Invalidenversicherung: Prävention, Früherfassung und Integration, Kommentar zu Art. 1a, 3a-3c, 6a, 7a-7d und 14a des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung (IVG) vom 19. Juni 1959, Bern 2009.
- NIGGLI MARCEL ALEXANDER/MAEDER STEFAN, Kommentar zu Art. 35 DSG, in: Maurer-Lambrou Urs/Blechta Gabor P. (Hrsg.), Basler Kommentar zum Datenschutzgesetz und Öffentlichkeitsgesetz, 3. Aufl., Basel 2014, S. 626–640.
- NÖTZLI HARRY, Kommentar zu Art. 27–28 BPG, in: Portmann Wolfgang/Uhlmann Felix (Hrsg.), Bundespersonalgesetz (BPG), Bern 2013, S. 485–512.
- PÄRLI KURT, Schutz der Privatsphäre am Arbeitsplatz in digitalen Zeiten – eine menschenrechtliche Herausforderung, Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht 1/2015 (zitiert: Pärli, Privatsphäre).
- PÄRLI KURT, Datenschutz und Datenaustausch in der Interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ), Zürich 2014 (zitiert: Pärli, IIZ).
- PÄRLI KURT, Evaluieren, kontrollieren, überwachen: Datenschutz in Arbeitsverhältnissen, in: Kieser Ueli/Pärli Kurt (Hrsg.), Datenschutz im Arbeits-, Versicherungs- und Sozialbereich: Aktuelle Herausforderungen, Referate der Tagung vom 29. November 2011 in Luzern, St. Gallen 2012, S. 29–54 (zitiert: Pärli, Evaluieren).
- PÄRLI KURT, Datenschutz durch Selbstregulierung?, digma 11 (2011) S. 66–69 (zitiert: Pärli, Selbstregulierung).
- PÄRLI KURT, Vertragsfreiheit, Gleichbehandlung und Diskriminierung im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, Völker- und verfassungsrechtlicher Rahmen und Bedeutung des Europäischen Gemeinschaftsrechts, Bern 2009 (zitiert: Pärli, Vertragsfreiheit).
- PÄRLI KURT, Die arbeits- und versicherungsrechtlichen Bestimmungen des Bundesgesetzes über genetische Untersuchungen (GUMG), AJP 16 (2007) S. 79–88 (zitiert: Pärli, GUMG).
- PÄRLI KURT, Datenaustausch zwischen Arbeitgeber und Versicherung, Probleme der Bearbeitung von Gesundheitsdaten der Arbeitnehmer bei der Begründung des privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses, Diss. St. Gallen, Bern 2003 (zitiert: Pärli, Datenaustausch).
- PÄRLI KURT, Urteil 6B_536/2009 der Strafrechtlichen Abteilung des Bundesgerichts vom 12. November 2009, digma 10 (2010), S. 76–78 (zitiert: Pärli, digma).
- PÄRLI KURT/CAPLAZI ALEXANDRA/SUTER CAROLINE, Recht gegen HIV/Aids-Diskriminierung im Arbeitsverhältnis, Bern 2007.
- PÄRLI KURT/HUG JULIA, Freiwillige Taggeldversicherung nach KVG und VVG, in: Steiger-Sackmann Sabine/Mosimann Hans-Jakob (Hrsg.), Handbücher für die Anwaltspraxis, Band XI, Recht der Sozialen Sicherheit, Basel 2014, S. 531–564.
- PETRI THOMAS, Compliance und Datenschutz, in: Jusletter IT vom 1. September 2010.
- PORTMANN WOLFGANG, Kommentar zu Art. 328b OR, in: Honsell Heinrich/Vogt Nedim/Wiegand Wolfgang (Hrsg.), Basler Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht, Obligationenrecht I (Art. 1–529 OR), 6. Aufl., Basel/Genf/München 2015.
- PORTMANN WOLFGANG/PRZEZAK PRZEMYSŁAW, Haftung des Arbeitgebers gegenüber Dritten für fehlerhafte Arbeitszeugnisse – Delikts- oder Vertrauenshaftung?, ArbR 2012, S. 13–46.

- PORTMANN WOLFGANG/STÖCKLI JEAN-FRITZ, Schweizerisches Arbeitsrecht, 3. Aufl., Zürich/St. Gallen 2013.
- PROBST THOMAS, Die Verknüpfung von Personendaten und deren rechtliche Tragweite, in: Epiney Astrid/Probst Thomas/Gammenthaller Nina (Hrsg.), Tagungsband des Dritten Schweizerischen Datenschutzrechtstags vom 21./22. Januar 2010, Bern 2010, S. 1–40.
- RAMPINI CORRADO, Kommentar zu Art. 12 DSG, in: Maurer-Lambrou Urs/Blechta Gabor P. (Hrsg.), Basler Kommentar zum Datenschutzgesetz und Öffentlichkeitsgesetz, 3. Aufl., Basel 2014, S. 282–289.
- REHBINDER MANFRED/STÖCKLI JEAN-FRITZ, Berner Kommentar, Bd. VI/2/2/1, Der Arbeitsvertrag, Einleitung und Kommentar zu den Art. 319–330b OR, Bern 2010.
- RIEMER HANS MICHAEL, Berührungspunkte zwischen beruflicher Vorsorge und Arbeitsrecht, SZS 2009, S. 116–122.
- RIEMER-KAFKA GABRIELA, Datenschutz zwischen Arbeitgeber und Versicherungsträgern, SJZ 96 (2000), S. 285–293.
- ROHNER TOBIAS/FURRER URS, Knacknüsse bei der Lieferung von Daten durch Schweizer Banken an die USA, Der Schweizer Treuhänder, 8/13, S. 515–523.
- ROSENTHAL DAVID/JÖHRI YVONNE, Handkommentar zum Datenschutzgesetz, Zürich 2008.
- RUDOLPH ROGER, Besprechung des Urteils des Bundesgerichts vom 12. November 2009, Strafrechtliche Abteilung. Beschwerde in Strafsachen (6B_536/2009), ARV 10, (2010), S. 19–22 (zitiert: Rudolph, ARV).
- RUDOLPH ROGER, Das revidierte Datenschutzgesetz im arbeitsrechtlichen Fokus: eine Übersicht, ARV online 2008, Nr. 153 (zitiert: Rudolph, Übersicht).
- RUDOLPH ROGER, Stellenbewerbung und Datenschutz, Diss. Zürich, Bern 1997 (zitiert: Rudolph, Stellenbewerbung).
- SCHWANINGER DAVID/LATTMANN STEPHANIE S., Cloud Computing: Ausgewählte rechtliche Probleme in der Wolke, Jusletter vom 11. März 2013.
- SCHWEIZER RAINER, Kommentar zu Art. 13 BV, in: Ehrenzeller Bernhard et al. (Hrsg.), St. Galler Kommentar zur Schweizerischen Bundesverfassung, 2. Aufl., Zürich/St. Gallen 2008, S. 324–333.
- SEETHALER FRANK, Entstehungsgeschichte DSG, in: Maurer-Lambrou Urs/Blechta Gabor P. (Hrsg.), Basler Kommentar zum Datenschutzgesetz und Öffentlichkeitsgesetz, 3. Aufl., Basel 2014, S. 3–45.
- STAEHELIN ADRIAN, Zürcher Kommentar, Bd. V/2/c, Art. 319–330a OR, Zürich/Basel/Genf 2006.
- STEIGER-SACKMANN SABINE, Schutz vor psychischen Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz, Rechtliche Möglichkeiten zur Verbesserung der Prävention, Diss. Zürich, Zürich 2013.
- STUTZ MICHÈLE/GEIGER-STEINER ALEXANDRA, Arbeitsrechtliche Fragen rund um Social Media, Anwaltsrevue 16 (2013), S. 212–216.
- STREIFF ULLIN/VON KAENEL ADRIAN/RUDOLPH ROGER, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR, 7. Aufl., Zürich 2012.

- TESTER MARISA, Video- und GPS-Überwachung von Arbeitnehmenden, Jusletter vom 24. September 2012.
- THALMANN ANDRÉ, Zur Anwendung des schweizerischen Datenschutzgesetzes auf internationale Sachverhalte, *sic!* 2007, S. 337–343.
- VON KAENEL ADRIAN, Das neue Bundesgesetz über genetische Untersuchungen beim Menschen (GUMG), Eine Übersicht aus arbeitsrechtlicher Warte, *ARV* 7 (2007), S. 145–148 (zitiert: von Kaenel, GUMG).
- VON KAENEL ADRIAN, Medizinische Untersuchungen und Tests im Arbeitsverhältnis, *ArbR* 2006, S. 93–117 (zitiert: von Kaenel, Tests).
- WICKIHALDER URS, Arbeitsrechtliche Probleme beim Outsourcing von Human-Resources-Management-Funktionen, *ArbR* 2006, S. 41–92.
- WILDHABER ISABELLE /HÄNSENBERGER SILVIO, Internet am Arbeitsplatz, *ZBJV* 152/2016, S. 307.
- WOLFER SIMON, Die elektronische Überwachung des Arbeitnehmers im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, Diss. Luzern, Zürich 2008.