

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 erfolgversprechend 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 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 sollten.

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 Bewerbermanagement-Systeme. 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 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.