

ARBEITSRECHT

SEPTEMBER 2026
NEWSLETTER **08**

KOMMENTIERTE ENTSCHEIDE – PRAXISFÄLLE – PERSPEKTIVEN



Liebe Leserin, lieber Leser

Im Rahmen seiner Fürsorgepflicht hat der Arbeitgeber die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu schützen. Unser erstes Top-Thema **«Persönlichkeitsschutz im Arbeitsverhältnis»** beleuchtet zentrale arbeitsrechtliche Aspekte des Persönlichkeitsschutzes.

Unser zweites Top-Thema **«BYOD im Arbeitsrecht: Chancen, Risiken und Regelungsbedarf»** zeigt die Herausforderungen auf, welche die Nutzung privater Geräte zu geschäftlichen Zwecken für Arbeitsrecht, Datenschutz und IT-Sicherheit mit sich bringt und wie eine rechtssichere Gestaltung möglich ist.

Beste Grüsse

Marc Ph. Prinz, Herausgeber, Head of Employment VISCHER

IN DIESER AUSGABE:

- Top-Thema:
Persönlichkeitsschutz Seite 1
- FAQ:
Persönlichkeitsschutz Seite 4
- Top-Thema:
BYOD im Arbeitsrecht Seite 5
- Fachbeitrag:
EU AI Act im HR Seite 8
- Gerichtsentscheid:
Variable Vergütung Seite 10
- Arbeitshilfe:
Checkliste für Unternehmen Seite 12

Persönlichkeitsschutz im Arbeitsverhältnis

Der Persönlichkeitsschutz ist ein wichtiger Aspekt der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und damit das Gegenstück zur Treuepflicht des Arbeitnehmers. Im Folgenden wird aufgezeigt, worauf der Arbeitgeber bei der Ausgestaltung der Arbeitsorganisation im Hinblick auf den Persönlichkeitsschutz zu achten hat.

■ Von Polia Rusca

Ausgangslage

Das Arbeitsverhältnis ist geprägt von einem Spannungsverhältnis zwischen den Interessen des Arbeitgebers und den persönlichen Interessen seiner Arbeitnehmer. Während der Arbeitgeber einerseits darauf angewiesen ist, den Betrieb effizient zu organisieren und Arbeitsabläufe festzulegen, ist er ande-

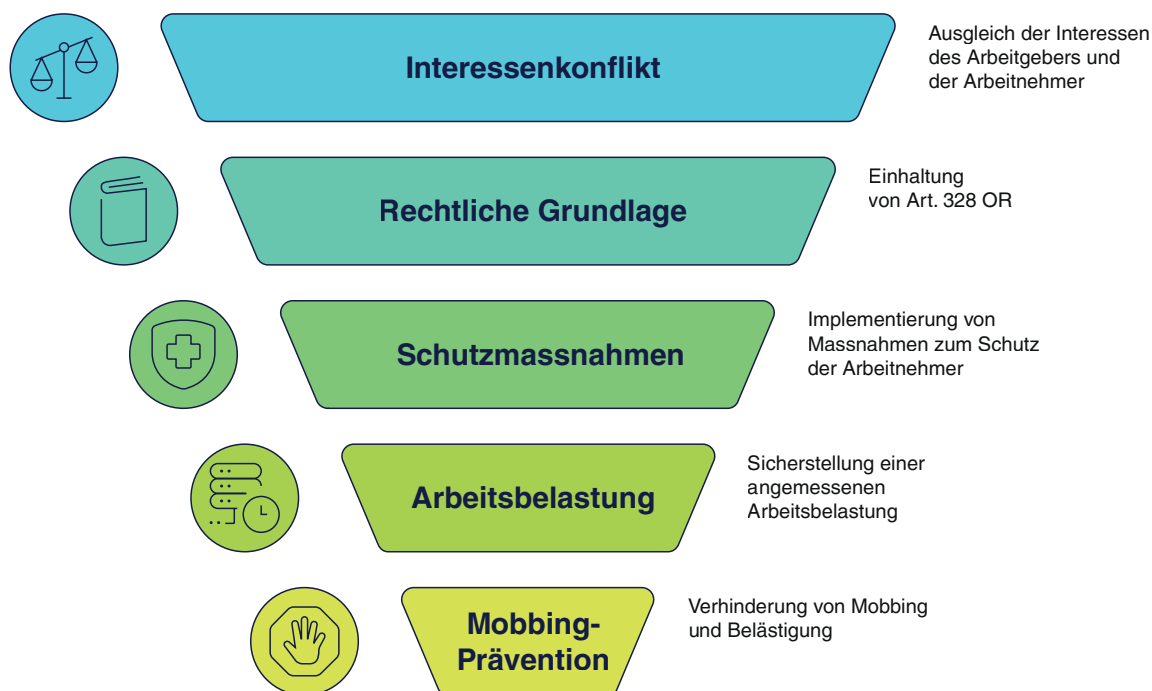
rerseits verpflichtet, die Persönlichkeit seiner Arbeitnehmer zu schützen. Die Herausforderung des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Ausgestaltung der Arbeitsorganisation besteht somit darin, seine berechtigten Interessen durchzusetzen, ohne dabei die Persönlichkeitsrechte seiner Arbeitnehmer zu verletzen.

Die wichtigste Grundlage des Persönlichkeitsschutzes im Arbeitsverhältnis ist in Art. 328 Obligationenrechts (OR) statuiert. Der Arbeitgeber hat die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen sowie auf seine Gesundheit Rücksicht zu nehmen. Zudem hat er geeignete Massnahmen zu treffen, um seine Arbeitnehmer vor Beeinträchtigungen durch betriebliche Umstände oder durch Dritte zu schützen.

Entsprechend muss er insbesondere geeignete Massnahmen gegen übermässige Arbeitsbelastung sowie gegen Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ergreifen. Dies, indem er beispielsweise genügend Personal zur Verfügung stellt oder aber Weisungen betreffend erlaubte und verpönte Verhaltensweisen am Arbeitsplatz erlässt.



Sicherstellung des Persönlichkeitsschutzes am Arbeitsplatz



Grafik generiert mit Napkin

Aspekte des Persönlichkeitsschutzes

Der arbeitsrechtliche Persönlichkeitsschutz ist vielfältig und erstreckt sich auf zahlreiche Bereiche des Arbeitsalltags. Von Relevanz sind dabei insbesondere die nachfolgenden Aspekte:

a. Schutz der Gesundheit

Ein wesentlicher Bestandteil des Persönlichkeitsschutzes ist der Gesundheitsschutz. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen vermieden oder möglichst reduziert werden. Dazu gehören die Einhaltung von Arbeits- und Ruhezeiten sowie geeignete Massnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Neben der körperlichen Sicherheit umfasst die Pflicht zum Schutz der Gesundheit auch die Vermeidung von psychischen Belastungen wie Stress, Mobbing oder unangemessenem Arbeitsdruck. Der Arbeitgeber muss die entsprechenden Risiken erkennen und als Konsequenz hiervon angemessene orga-

nisatorische sowie präventive Massnahmen ergreifen.

Praktisch erfolgt dies einerseits durch die regelmässige Schulung der Arbeitnehmer im sicheren Umgang mit betriebsinternen Instrumenten, Maschinen und Arbeitsmitteln. Andererseits empfiehlt sich der Erlass klarer betrieblicher Weisungen, insbesondere in Form von Leitlinien zum Verhalten am Arbeitsplatz sowie zum Vorgehen bei der Meldung von Missständen oder Konflikten. Ergänzend sollten die von den Arbeitnehmern erfassten Arbeitszeiten regelmässig überprüft werden, um die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorgaben insbesondere betreffend Arbeits- und Ruhezeiten sicherzustellen und gesundheitlichen Belastungen vorzubeugen respektive entgegenzuwirken.

b. Beschränkung des Weisungsrechts

Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer Weisungen zu erteilen (Art. 321d OR). Dieses Weisungsrecht ermöglicht dem Arbeit-

geber, die Organisation des Betriebs, die Aufgabenverteilung sowie die konkreten Arbeitsabläufe festzulegen. Aufgrund der Treuepflicht sind die Arbeitnehmer umgekehrt verpflichtet, berechtigten Weisungen des Arbeitgebers Folge zu leisten.

Das Weisungsrecht findet dort seine Grenze, wo die Persönlichkeit des Arbeitnehmers unverhältnismässig stark beeinträchtigt wird. Mit anderen Worten müssen Arbeitnehmer nicht alle Weisungen akzeptieren respektive befolgen. Eine Weisung ist insbesondere dann problematisch, wenn ein weniger einschneidendes Mittel zur Verfügung steht oder die Belastung für den Arbeitnehmer in keinem angemessenen Verhältnis zum betrieblichen Nutzen steht. Demgegenüber darf eher in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer eingegriffen werden, je gewichtiger die betrieblichen Interessen des Arbeitgebers sind. Zu denken ist hier unter anderem an Hygienevorschriften gegenüber dem Küchenpersonal oder an Kleidungs Vorschriften gegenüber Ar-

BYOD im Arbeitsrecht: Chancen, Risiken und Regelungsbedarf

Die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt, mobile Arbeitsformen und insbesondere die Verbreitung von Homeoffice haben dazu geführt, dass die Arbeit längst nicht mehr nur am festen Arbeitsplatz mit vom Arbeitgebenden bereitgestellter Infrastruktur verrichtet wird. Unter «Bring Your Own Device» («BYOD») wird die Nutzung privater Geräte wie Smartphones, Tablets oder Laptops zu geschäftlichen Zwecken verstanden.

■ Von Dr. iur. Stefan Eichenberger und Tim Vetterli



Arbeitsrechtlich stellen sich dabei insbesondere Fragen zur Bereitstellung und Finanzierung der Arbeitsgeräte sowie zum Datenschutz, zur Datensicherheit, zur Arbeitszeit und zur Haftung. Diese Schnittstellen zwischen Arbeitsrecht, Datenschutzrecht und IT-Sicherheit gilt es für Arbeitgebende präventiv und rechtssicher zu regeln.

Allgemeine gesetzliche Grundlagen

Grundsätzlich haben Arbeitgebende gemäss Art. 327 Abs. 1 OR die für die Arbeit erforderlichen Geräte und Materialien zur Verfügung zu stellen. Setzt der Arbeitnehmende mit Zustimmung des Arbeitgebenden eigene Arbeitsmittel ein, ist er nach Art. 327 Abs. 2 OR dafür angemessen zu entschädigen, sofern nichts anderes vereinbart oder üblich ist. Eine solche Abrede kann auch stillschweigend erfolgen. Eine entsprechende Übung besteht etwa bei

Artisten oder bei Musikern hinsichtlich ihrer Instrumente. Eine entschädigungslose Übung ist bisweilen bei Köchen mit eigenen Messern oder im Coiffeurgewerbe mit eigenen Scheren verbreitet.

Der Entschädigungsanspruch setzt grundsätzlich das Einverständnis des Arbeitgebenden voraus. Höhe und Form der Entschädigung können vereinbart oder pauschal festgelegt werden; zu berücksichtigen sind insbesondere Umfang der geschäftlichen Nutzung, Abnutzung und Nutzungsdauer. Bei BYOD empfiehlt sich eine schriftliche Regelung.

Davon zu unterscheiden ist der zwingende Auslagenersatz nach Art. 327a OR, etwa für zusätzliche geschäftliche Daten-, Verbindungs- oder Roamingkosten. Eine Pauschale

ist zulässig, sofern sie die notwendigen Auslagen im Durchschnitt deckt.

Wird ein primär privat angeschafftes Smartphone lediglich gelegentlich und freiwillig geschäftlich genutzt und stellt der Arbeitgebende eine zumutbare Alternative bereit, besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Beteiligung am Anschaffungspreis. Verlangt oder akzeptiert der Arbeitgebende hingegen eine regelmässige geschäftliche Nutzung, können eine Nutzungsentschädigung und der Ersatz zusätzlicher Auslagen geschuldet sein. In der Praxis empfiehlt sich hier die Vereinbarung einer monatlichen (Spesen-)Pauschale.

Nutzung privater Arbeitsmittel

Arbeitgebende können die Nutzung von privaten Geräten erlauben. Das Modell kann freiwillig ausgestaltet oder vertraglich beziehungsweise durch einen GAV vorgeschrieben werden. Eine Verpflichtung, erhebliche private Anschaffungskosten zu übernehmen, sollte nicht bloss auf eine einseitige Weisung gestützt, sondern vertraglich so vereinbart werden.

Arbeitnehmende verfügen umgekehrt über keinen gesetzlichen Anspruch auf den Einsatz ihrer eigenen privaten Geräte. Der Arbeitgebende darf BYOD insbesondere aus Sicherheits-, Datenschutz-, Kompatibilitäts- oder Lizenzgründen einschränken oder gänzlich ausschliessen.

Chancen und Risiken

Auf der einen Seite kann BYOD Vorteile für beide Parteien bieten. Der Arbeitgebende kann von einem reduzierten Beschaffungsaufwand sowie tieferen direkten Gerätekosten profitieren. Die Arbeitnehmenden wiederum schätzen die freie Gerätewahl und die Nutzung vertrauter Hardware, was die Akzeptanz und Effizienz im Arbeitsalltag steigern kann. Zudem entfällt das lästige Mitführen eines zweiten geschäftlichen Geräts, was die Flexibilität im Homeoffice und auf Reisen erhöht.

Demgegenüber stehen jedoch gewichtige Risiken. Der administrative Aufwand für die IT-Abteilung kann durch die Vielfalt an Betriebssystemen und Gerätetypen ansteigen. Zudem besteht eine erhöhte Gefahr von Datenabflüssen durch mangelhafte Sicherheitsupdates, unsichere Apps, private Cloud-Back-ups,