

Einsatz von Videotechnik und Überwachungskameras am Arbeitsplatz

Hintergrund und Einführung in das Thema:

Die Überwachung per Video am Arbeitsplatz ist ein sensibles Thema: Einerseits sollen Unternehmen Diebstähle verhindern und Sicherheitsvorgaben einhalten, andererseits müssen die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten gewahrt bleiben.

Die **Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)**, das **Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)** sowie die Datenschutzgesetze der Länder für öffentliche Einrichtungen und weitere **arbeitsrechtliche Regelungen** bilden den rechtlichen Rahmen dafür.

Auf dieser Seite erhalten Sie Informationen darüber, **unter welchen Bedingungen und in welcher Form eine Videoüberwachung am Arbeitsplatz erlaubt ist**, welche **rechtlichen Voraussetzungen** dafür erfüllt sein müssen und **welche Ansprüche Mitarbeitende** in diesem Zusammenhang haben.

Gesetzliche Rahmenbedingungen für die Überwachung am Arbeitsplatz:

Eine Überwachung am Arbeitsplatz ist nur dann erlaubt, wenn sie auf einer rechtlich einwandfreien Grundlage basiert.

Arbeitgebende sind dabei verpflichtet, die Persönlichkeitsrechte ihrer Mitarbeitenden zu schützen und jede eingesetzte Kamera im Hinblick auf Notwendigkeit, Eignung und Verhältnismäßigkeit zu bewerten.

Besonders sensibel ist der Umgang mit **biometrischen oder gesundheitsbezogenen Informationen**, für die strengere Vorgaben der DSGVO gelten.

Eine Videoüberwachung darf daher keinesfalls „ins Blaue hinein“ oder lediglich aus **allgemeinen Kontrollabsichten** erfolgen – sie muss **nachvollziehbar, zweckgebunden und eindeutig dokumentiert** sein.

Ob eine Überwachungsmaßnahme rechtlich zulässig ist, hängt stets vom jeweiligen Einzelfall ab – zum Beispiel davon, ob auch **weniger eingreifende Alternativen** zur Verfügung gestanden hätten.

Praktische Umsetzung der Überwachungsmaßnahmen im Betrieb:

Die Einführung einer Videoüberwachung am Arbeitsplatz stellt ein **sensibles Vorhaben** dar, das von Anfang an **sorgfältig geplant** werden muss – sowohl aus datenschutzrechtlicher als auch aus organisatorischer Sicht.

Unternehmen, die Kameras einsetzen möchten, sind verpflichtet, **konkrete Ziele festzulegen**, eine **passende Rechtsgrundlage** nach DSGVO zu wählen, den **Personal- oder Betriebsrat** (falls vorhanden) frühzeitig einzubeziehen und darauf zu achten, dass alle Maßnahmen **verhältnismäßig** bleiben.

Wichtig dabei: Nicht jeder Wunsch nach mehr Sicherheit rechtfertigt den Einsatz von Überwachungskameras – insbesondere dann nicht, wenn **weniger eingreifende Alternativen** in Betracht gezogen werden können.

Zu den Anforderungen zählen beispielsweise der Einsatz von **datenschutzgerechter Technik**, gut sichtbare **Hinweisschilder** mit klaren Informationen, eine **kurze Speicherdauer** sowie die Prüfung, ob eine **Datenschutz-Folgenabschätzung** notwendig ist.

Nur unter diesen Bedingungen lässt sich Videoüberwachung **rechtskonform und ohne Risiko für Bußgelder** realisieren.

Beteiligung des Betriebsrats und rechtliche Vereinbarungen:

Eine Videoüberwachung im Unternehmen darf **nicht ohne die Beteiligung eines vorhandenen Personal- oder Betriebsrats** eingeführt werden – insbesondere dann nicht, wenn die Datenverarbeitung **zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle** geeignet ist.

Nach **§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG** steht dem Betriebsrat ein **Mitbestimmungsrecht** zu, sobald technische Mittel zur Überwachung von Verhalten oder Leistung eingesetzt werden.

Da Videoüberwachung in der Regel unter diesen Anwendungsbereich fällt, ist die **Zustimmung des Betriebsrats** durch den Arbeitgeber zwingend erforderlich.

Verweigert der Betriebsrat diese Zustimmung, **ist eine rechtmäßige Überwachung nicht zulässig**. In solchen Fällen ist eine **Betriebsvereinbarung** erforderlich, um die Maßnahme rechtssicher umzusetzen.

In dieser Vereinbarung sollten unter anderem **Zweck, konkrete Einsatzbereiche, Speicherfristen sowie Zugriffsrechte** eindeutig geregelt sein – und zwar so, dass sie auch praktisch umsetzbar sind.

Mit einer solchen kollektiven Regelung lässt sich die Videoüberwachung **transparent und verbindlich gestalten**, wodurch Konflikte mit dem Datenschutz sowie mit der Belegschaft vermieden werden können.

Zwar ist es **theoretisch möglich**, eine Betriebsvereinbarung **als rechtliche Grundlage** auch für die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten heranzuziehen – **davon wird jedoch aus verschiedenen Gründen abgeraten**.

Informationspflichten und Rechte der Beschäftigten:

Unternehmen, die auf Videoüberwachung zurückgreifen, sind verpflichtet, **Transparenz** zu gewährleisten und dabei die **Rechte ihrer Mitarbeitenden** zu respektieren.

Eine wesentliche Grundlage hierfür bildet **Artikel 13 der DSGVO**. Personen müssen bereits beim Betreten eines überwachten Bereichs durch **deutlich sichtbare Hinweisschilder** informiert werden. Diese müssen Angaben enthalten – etwa zur verantwortlichen Stelle, zum Zweck der Überwachung, zur Rechtsgrundlage und zur Speicherdauer der Daten.

Darüber hinaus haben Beschäftigte **umfassende Rechte als Betroffene**: Dazu gehören unter anderem das Recht auf Auskunft über gespeicherte Videoaufnahmen sowie Ansprüche auf Berichtigung, Löschung oder Widerspruch bei einer Interessenabwägung.

Unternehmen sind verpflichtet, diese Rechte nicht nur formell anzuerkennen, sondern sie auch **praktisch und organisatorisch umzusetzen**.

Besondere Einsatzfelder und Einzelfallregelungen:

Videoüberwachung am Arbeitsplatz unterliegt strikten Datenschutzvorgaben.

- In besonders sensiblen Bereichen wie Pausenräumen, Umkleiden oder sanitären Einrichtungen ist sie in der Regel komplett untersagt.
- Für Büros oder Räume mit Kundenkontakt gelten erhöhte rechtliche Anforderungen und es muss eine Verhältnismäßigkeit geprüft werden.
- Eine verdeckte Überwachung ist grundsätzlich nicht erlaubt – sie ist nur in Ausnahmefällen bei schwerwiegendem Verdacht und unter engen gesetzlichen Voraussetzungen zulässig.
- Auch der Einsatz von Dashcams oder GPS-Ortung im Außendienst wirft datenschutzrechtliche Fragestellungen auf.

Schutz vor unzulässiger Videoüberwachung am Arbeitsplatz:

Die Überwachung durch Kameras am Arbeitsplatz stellt einen besonders sensiblen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten dar.

Arbeitgeber berufen sich dabei häufig auf Sicherheitsaspekte oder den Schutz vor Diebstahl. Dennoch steht den Beschäftigten das **Recht auf informationelle Selbstbestimmung sowie auf den Schutz ihrer Privatsphäre** zu.

Verdeckte Videoüberwachung am Arbeitsplatz:

Verdeckte oder heimliche Videoüberwachung am Arbeitsplatz ist ein äußerst sensibles Thema mit erheblichen Konsequenzen für Arbeitnehmende und Arbeitgebende.

Während Unternehmen häufig auf sicherheitsbezogene Aspekte hinweisen, stehen für Beschäftigte insbesondere der Schutz ihrer Privatsphäre sowie das Recht auf informationelle Selbstbestimmung im Mittelpunkt.

Benötigen Sie Unterstützung?

Datenschutz – ein vielschichtiges Thema

Auf meiner Webseite erhalten Sie umfassende Informationen rund um den Datenschutz bei Videoüberwachung.

Sie möchten sich nicht selbst durch die gesetzlichen Bestimmungen arbeiten und wünschen professionelle Unterstützung? Dann nehmen Sie gerne Kontakt mit mir auf.

Vereinbaren Sie jetzt Ihre kostenfreie Erstberatung.

FAQs zur Videotechnik und von Überwachungskameras am Arbeitsplatz:

Gibt es noch **Unklarheiten** zu den gesetzlichen Vorgaben, den Rechten betroffener Personen oder zur praktischen Umsetzung der Videoüberwachung in Ihrem Unternehmen?

In unserem übersichtlichen FAQ-Bereich erhalten Sie **Antworten auf häufig gestellte Fragen** – von rechtlichen Grundlagen bis hin zur ordnungsgemäßen Löschung von Videomaterial.

Verschaffen Sie sich **schnell einen fundierten Überblick und nutzen Sie praxisorientierte Hinweise** für rechtssicheres Handeln.

1. Ist der Einsatz von Kameras durch den Arbeitgeber erlaubt?

Grundsätzlich ja – vorausgesetzt, es liegt ein berechtigter Zweck vor, etwa zur Diebstahlprävention, zum Schutz von Mitarbeitenden oder zur Sicherung von Eigentum. Dabei gilt: Es dürfen keine milderen Alternativen zur Verfügung stehen.

Rechtlich stützt sich dies auf Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. f DSGVO sowie § 26 BDSG beziehungsweise auf das jeweilige Datenschutzgesetz des Bundeslandes. Zudem muss die Videoüberwachung zweckgebunden, geeignet, erforderlich und verhältnismäßig sein.

2. Darf der Arbeitgeber eine Einwilligung einholen?

Die Zustimmung von Beschäftigten zur Videoüberwachung am Arbeitsplatz ist nur dann wirksam, wenn sie freiwillig erfolgt.

Allerdings wird diese Freiwilligkeit häufig infrage gestellt, da ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht.

Laut § 26 Abs. 2 BDSG (Bundesdatenschutzgesetz) gilt eine Einwilligung nur dann als freiwillig, wenn die Mitarbeitenden tatsächlich eine Wahl haben und keine negativen Konsequenzen bei einer Ablehnung befürchten müssen.

Deshalb sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, besondere Vorkehrungen zu treffen, um Drucksituationen zu vermeiden – etwa durch klare Kommunikation, das Angebot alternativer Lösungen oder ausreichend Zeit zur Überlegung.

Eine erteilte Einwilligung kann jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden (§ 7 Abs. 3 DSGVO).

Nach einem Widerruf darf die Videoüberwachung nicht mehr auf Grundlage dieser Einwilligung fortgeführt werden. Der Widerruf darf zudem keine Nachteile für die betroffene Person mit sich bringen.

In einem solchen Fall müssen Arbeitgeber prüfen, ob sich die Überwachung auf eine andere rechtliche Grundlage stützen lässt – etwa auf ein berechtigtes Interesse gemäß Art. 6 Abs. 1 lit. f DSGVO.

Dies ist jedoch nur unter strengen Bedingungen erlaubt, insbesondere wenn transparente und verhältnismäßige Maßnahmen zum Schutz von Eigentum oder Personen vorliegen.

3. Was bedeutet „Verhältnismäßigkeit“ in diesem Zusammenhang?

Jede eingesetzte Kamera muss einen sinnvollen Zweck erfüllen, notwendig sein (es darf kein milderes Mittel zur Verfügung stehen) und in einem angemessenen Verhältnis zum angestrebten Ziel stehen. In bestimmten Fällen ist zudem ein konkreter Anlass erforderlich.

Das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten darf dabei nur so weit eingeschränkt werden, wie es absolut notwendig ist.

4. Darf der Arbeitgeber heimlich Videoüberwachung einsetzen?

Verdeckte Überwachung am Arbeitsplatz ist nur in Ausnahmefällen zulässig – nämlich dann, wenn ein konkreter und schriftlich festgehaltener Verdacht auf eine Straftat besteht und alle offenen Überwachungsmethoden bereits ausgeschöpft wurden.

Dabei gelten besonders hohe rechtliche Hürden: Die Maßnahme muss zeitlich eng begrenzt sein und sich gezielt auf bestimmte Personen beziehen.

5. Welche Bereiche sind für Videoüberwachung am Arbeitsplatz absolut ausgeschlossen?

Bereiche wie Umkleiden, Toiletten oder Pausenräume dürfen grundsätzlich nicht überwacht werden. In solchen Räumen steht das Persönlichkeitsrecht der Mitarbeitenden im Vordergrund.

Videoaufnahmen in diesen sensiblen Zonen wären rechtlich unzulässig, da sie als unverhältnismäßig gelten – und können in der Regel zu erheblichen Geldbußen führen.

6. Hat der Betriebsrat ein Mitspracherecht bei Videoüberwachung?

Ja, gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) hat der Betriebsrat ein verbindliches Mitbestimmungsrecht, sobald technische Einrichtungen eingesetzt werden, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung von Beschäftigten zu kontrollieren. Das betrifft in der Praxis nahezu jede Form von Kameraüberwachung.

7. Wie lange dürfen Videoaufzeichnungen am Arbeitsplatz gespeichert werden?

Für jede Kamera sollte eine konkrete Speicherfrist definiert werden – und diese ist grundsätzlich möglichst kurz zu halten, meist zwischen 48 und 72 Stunden.

Eine längere Aufbewahrung ist nur bei berechtigtem Anlass zulässig, etwa wenn die Aufnahmen als Beweismittel in einem Ermittlungsverfahren benötigt werden. In solchen Fällen ist die Entscheidung zu dokumentieren, und eine automatische Löschroutine ist verpflichtend.

Sollten die Aufzeichnungen zur Durchsetzung rechtlicher Ansprüche notwendig sein, dürfen sie bis zum Abschluss des jeweiligen Verfahrens gespeichert bleiben und müssen danach gelöscht werden.

8. Sind Hinweisschilder bei Videoüberwachung vorgeschrieben?

Ja – gemäß Art. 13 DSGVO muss schon vor dem Betreten eines überwachten Bereichs deutlich ersichtlich sein, wer für die Überwachung verantwortlich ist, zu welchem Zweck die Aufzeichnungen erfolgen und wie lange die Daten gespeichert werden.

Diese Informationen müssen klar und gut sichtbar durch entsprechende Beschilderung mitgeteilt werden.

9. Hat der Arbeitgeber jederzeit Zugriff auf Videoaufnahmen?

Ein Zugriff auf gespeicherte Videoaufzeichnungen ist dem Arbeitgeber nur bei einem konkreten Anlass erlaubt – etwa bei Verdacht auf strafbares Verhalten, sicherheitsrelevanten Ereignissen, Unfällen oder unerklärlichen Inventurabweichungen.

Eine fortlaufende oder grundlose Einsichtnahme verstößt in der Regel gegen die Vorgaben der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und ist damit unzulässig.

10. Dürfen Beschäftigte Einsicht in Videoaufzeichnungen verlangen?

Ja – gemäß Art. 15 der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) haben auch Arbeitnehmer das Recht auf Auskunft darüber, ob und in welchem Umfang sie durch Kameras erfasst wurden.

Dabei muss offengelegt werden, zu welchem Zweck die Überwachung erfolgte und wie lange die Aufzeichnungen gespeichert werden.

11. Sind Tonaufnahmen am Arbeitsplatz erlaubt?

In der Regel nicht – der Einsatz von Mikrofonen ist rechtlich problematisch, da das „nichtöffentlich gesprochene Wort“ unter dem Schutz des § 201 Strafgesetzbuch (StGB) steht.

Meist ist eine Videoüberwachung ohne Ton ohnehin ausreichend und stellt einen geringeren Eingriff in die Persönlichkeitsrechte dar.