

# Videüberwachung am Arbeitsplatz

Donnerstag, 29 August 2019

<https://www.datenschutz.de/videueberwachung-am-arbeitsplatz/>

Bei dem Einsatz von Videotechnik in der Arbeitswelt geht es nicht immer um die Videoüberwachung der Beschäftigten, sondern zum Beispiel auch um Prozesssteuerungen in der Produktion, um Materialkontrolle oder um Kundenüberwachung. Gleichwohl sind **fast immer Interessen oder Grundrechte und Grundfreiheiten der Beschäftigten berührt**. Dies hängt im Wesentlichen sowohl von der Art und der Einsatzzeit der verwendeten Videotechnik als auch von dem Beobachtungsraum ab.

Sollen zum Beispiel Kunden an der Kasse eines Kreditinstituts beobachtet werden, kann sich der Fokus der Kamera auch auf die Kassiererin oder den Kassierer richten. In einem solchen Fall würden die betroffenen Beschäftigten ununterbrochen an ihren Arbeitsplätzen überwacht werden, was ein tiefgreifender Eingriff in ihre Grundrechte und Grundfreiheiten wäre. Bei der Rechtsanwendung kommt es daher nicht nur auf die Zwecke an, die mit der Videoüberwachung unmittelbar verfolgt werden. Ebenso datenschutzrechtlich von Belang sind mittelbare personenbeziehbare Videoerhebungen. **Arbeitsrechtlich ist es bereits ausreichend, wenn die eingesetzte Technik dazu geeignet ist, das Verhalten der Beschäftigten zu überwachen, unabhängig davon, ob sie dafür tatsächlich eingesetzt wird**. Bereits die theoretische Gefährdung von Grundrechten und Grundfreiheiten der Beschäftigten ist hier ausreichend.

Regelmäßig sind hier die Voraussetzungen des Artikels 6 Absatz 1 Buchstabe f Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) und des § 26 Absatz 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) zu prüfen. Danach darf der Arbeitgeber personenbezogene Beschäftigtendaten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erheben, verarbeiten oder nutzen, wenn diese für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind.

Zur **Aufdeckung von Strafdaten** dürfen zudem nach § 26 Absatz 1 Satz 2 BDSG personenbezogene Daten von Beschäftigten nur dann verarbeitet werden, wenn die tatsächlichen Anhaltspunkte, die zu dokumentieren sind, den Verdacht begründen, dass die betroffene Person im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat. Hierbei muss die Verarbeitung erforderlich sein und das schutzwürdige Interesse der oder des Beschäftigten an dem Ausschluss der Verarbeitung darf nicht überwiegen, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass dürfen nicht unverhältnismäßig sein.

**Da die Videoüberwachung ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen zur Folge hat, ist regelmäßig eine Datenschutz-Folgenabschätzung durchzuführen** (nach Artikel 35 DS-GVO.) Hierbei ist auch die hierzu ergangene Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesarbeitsgerichts zu beachten. Weitere Informationen in diesem Kontext finden Sie unter diesem [Link](#).

Bei der räumlichen und zeitlichen Festlegung der Videoüberwachung muss unter anderem gewährleistet sein,

- dass **Beschäftigte nur kurzfristig und vorübergehend beobachtet werden können**, zum Beispiel durch schwenkbare Kameras oder der Möglichkeit, sich jederzeit der Überwachung entziehen zu können,
- und dass die **Beschäftigten durch geeignete Maßnahmen auf den Umstand der Videoüberwachung hingewiesen werden**, zum Beispiel durch Hinweisschilder.

Zusätzlich sind die Beschäftigten bei einer beabsichtigten Aufzeichnung von ihrem Arbeitgeber entsprechend § 4 Absatz 3 BDSG darüber zu unterrichten.

Soweit in dem Unternehmen ein Betriebsrat vorhanden ist, gelten ergänzend die Bestimmungen des § 87 Absatz 1 Nummer 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), **wonach der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat, wenn technische Einrichtungen eingesetzt oder angewendet werden, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen**. Dies gilt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch schon dann, wenn diese Einrichtungen zur Überwachung geeignet sind, ohne tatsächlich dafür eingesetzt zu werden.

*Diese Einführung ist auf Basis des Textes „[Videoüberwachung am Arbeitsplatz](#)“ der Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit Bremen. Für ausführlichere Informationen können Sie unter den folgenden Links recherchieren.*

## Weiterführende Links

---

„[Beschäftigtendatenschutz in Niedersachsen](#)“ bei der Landesbeauftragten für den Datenschutz Niedersachsen

---

„[Unsere Freiheiten: Daten nützen, Daten schützen – Ratgeber Beschäftigtendatenschutz](#)“ des Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit Baden-Württemberg

---

„[Fotos von Mitarbeitern im Internet](#)“ bei der Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit Bremen

---

„[E-Mail-Weiterleitung bei längerer Abwesenheit oder Ausscheiden aus dem Betrieb](#)“ bei der Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit Bremen

---

„[Namensschilder auf der Arbeitskleidung](#)“ bei der Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit Bremen

---