

JavaScript scheint in Ihrem Browser deaktiviert zu sein. Bitte aktivieren Sie JavaScript, um alle Vorteile unserer Webseite nutzen zu können.

Sollte Ihnen dies nicht möglich sein, würden wir uns freuen, wenn Sie uns Ihre Erfahrungen ohne JavaScript an info@123recht.net mitteilen.

Arbeitsrecht: Ist die Videoüberwachung erlaubter als gedacht?

VON RECHTSANWALT ALAN MENAKER

3.8.2016 | Ratgeber - Arbeitsrecht

Mehr zum Thema: [Arbeitsrecht Rubrik](#), [Videoüberwachung](#), [Kamera](#), [Arbeitsplatz](#), [Arbeitsrecht](#), [Datenschutz](#)



2



Wann und wo sind Kameras am Arbeitsplatz zulässig?

Beim Thema Videoüberwachung am Arbeitsplatz kochen die Gemüter schnell hoch. Während die Arbeitgeber gern mit – zuweilen nur scheinbar - sachlichen Gründen argumentieren, gehen Arbeitnehmer häufiger (übermäßig) emotional an die Thematik heran. Nun sollte man meinen, der Gesetzgeber hat die Videoüberwachung genau geregelt. Doch dem ist nicht so.

Kameraüberwachung: Alles ganz einfach ... eigentlich

Der Gesetzgeber scheint eine ganz klare Regel gefunden zu haben. Er unterscheidet zwischen öffentlich zugänglichen Räumen - zum Beispiel einem Ladenlokal oder einer Bank - und Räumen, die eben nicht öffentlich zugänglich sind. Das können Büros sein oder andere Arbeitsplätze, an denen kein Kundenverkehr herrscht.



Rechtsanwalt
Alan Menaker

Lietzenburger Str.102
10707 Berlin

Tel: 030-20 60 97 98

Web: <http://www.rechtsanwalt-menaker.de>

E-Mail:

Arbeitsrecht, Verkehrsrecht, Familienrecht, Vertragsrecht

★ SEIT 2013 BEI
123RECHT.NET

Zum Profil

Zulässig kann die Videoüberwachung sein, wenn es sich um einen öffentlich zugänglichen Raum handelt und der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse daran hat, diese Videoüberwachung durchzuführen. Er muss sie zudem durch Hinweisschilder oder ähnliches kenntlich machen.

Anders sieht die Sache bei nicht öffentlich zugänglichen Räumen aus. Hier kann Videoüberwachung nur für kurze Zeit zulässig sein und dann auch nur, wenn ein konkreter Verdacht hinsichtlich einer Straftat oder ähnlichem besteht und andere Maßnahmen, die weniger einschneidend sind, nicht zur Verfügung stehen.

So weit, so gut.

Ebenso klar äußert sich der Gesetzgeber bei rein privaten Räumen, also Sanitärräumen, Toiletten, Schlaf- oder Umkleieräumen. Hier ist die Überwachung durch Videokameras ebenso untersagt wie das Erstellen von Tonaufnahmen.



Wir
empfehlen

Arbeitsvertrag erstellen

Als Arbeitgeber legen Sie Ihrem Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag vor. Oft werden dabei veraltete Arbeitsverträge als Vorlage genutzt, oder uneinheitliche Musterverträge. Wir erstellen Ihnen Ihren individuellen, rechtssicheren Arbeitsvertrag.

Jetzt loslegen

Einerseits.

Wann ist ein Pausenraum ein Pausenraum?

Das Arbeitsgericht Oberhausen hatte einen Fall zu verhandeln, der etwas knifflig war. Der Mitarbeiter eines Fan-Shops von einem Fußballverein wollte sich gegen Videoüberwachung im Pausenraum zur Wehr setzen und zog vor Gericht. Der Arbeitnehmer musste allerdings eine herbe Niederlage einstecken. Denn die Kammer entschied für die Arbeitgeber und ließ die Videokamera weiterhin zu. Zur Begründung hieß es, dass es sich nicht um einen Sozialraum handele, sondern um ein Lager mit einem kleinen Sozialbereich. Somit habe der Arbeitgeber ein Interesse daran, sich gegen Diebstahl zu schützen, die Kamera sei also zulässig.

Sind Kamera-Attrappen zulässig?

Die Frage liegt nahe. Für Arbeitgeber stellt eine Attrappe einen guten Kompromiss dar. Sollte man zumindest meinen. Denn alleine die Vorstellung, beobachtet zu werden, könnte, so das Kalkül, dazu beitragen, dass Mitarbeiter „keinen Mist“ machen. Doch der Gesetzgeber akzeptiert genau diesen Effekt nicht. Schließlich wisse der Angestellte nicht, dass es sich um eine Kamera-Attrappe handelt, er fühle sich also beobachtet und ausspioniert.

Das ist durchaus bemerkenswert, denn verboten ist demzufolge eine Überwachung, die noch nicht einmal stattfindet.

Und wenn ein Mitarbeiter „krank feiert“?

An dieser Stelle wird es brisant. Denn auf der einen Seite stellt das „Krankfeiern“ durchaus einen Straftatbestand dar. Auf der anderen Seite ist das sehr schwer nachzuweisen. So gesehen könnte eine – wie auch immer gestaltete – Videoüberwachung Aufklärung bringen.

Doch auch hier zieht der Gesetzgeber einen klaren Trennungsstrich. Denn auf der Grundlage von Mutmaßungen oder dem „Bauchgefühl“ ist die Überwachung von Mitarbeitern nicht zulässig. Arbeitgeber sollten diesen Aspekt im Auge behalten, denn wenn sie sich darüber hinwegsetzen, verletzen sie die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers. Und die sind nicht zu unterschätzen.

Alan Menaker
Rechtsanwalt

Lietzenburger Straße 102
10707 Berlin
Tel. +49 (0)30-20 60 97 98
Fax. +49 (0)30-20 60 97 99

Email: info@rechtsanwalt-menaker.de
www.rechtsanwalt-menaker.de

Sie haben Fragen? Nehmen Sie gleich Kontakt auf.



Rechtsanwalt
Alan Menaker
Berlin

Guten Tag Herr Menaker,
ich habe Ihren Artikel "Arbeitsrecht: Ist die Videoüberwachung erlaubter als gedacht?" gelesen und würde darüber gerne mit Ihnen sprechen.

[Kontakt aufnehmen](#)

Diskutieren Sie diesen Artikel

[Kommentar schreiben](#)

Das könnte Sie auch interessieren

Arbeitsrecht

Fußball-EM und Arbeitsrecht: Wie läuft's rund, wenn der Ball rollt?

123recht.net ist Rechtspartner von:



Top 5 in Arbeitsrecht

[Erziehungsurlaub und Elternzeit](#)

[Kündigung](#)

[Das Mutterschaftsgeld](#)

[Die neuen Kriterien für die Scheinselbständigkeit](#)

[Die Kündigung im Ausbildungsverhältnis](#)