

MITTEILUNG 2026/14

Wirtschaftsrecht: Datenschutzrecht –(Dauer-)Videoüberwachung

Viele Arbeitgeber überwachen Ihre Arbeitsbereiche, Werkshallen oder Aussenbereiche mit Videokameras. Aus den verschiedensten Gründen: zur Sicherung des Warenbestandes, der Sicherung des Betriebsgeländes vor unbefugten Zutritten oder zur Überwachung von Fertigungsprozessen und Arbeitsabläufen, über begrenzte Zeiträume oder dauerhaft. Eine Videoüberwachung im Betrieb ist dabei nur in engen rechtlichen Grenzen zulässig. Was ist dabei erlaubt und wo liegen die Grenzen für den Arbeitgeber? Unter welchen Voraussetzungen ist eine Kameraüberwachung am Arbeitsplatz zulässig? Der folgende Überblick erläutert die rechtlichen Grundlagen, typische Fallgestaltungen sowie die wichtigsten Grenzen der Videoüberwachung am Arbeitsplatz.

Grundsatz: Schutz des Persönlichkeitsrechts

Die Beobachtung und Aufzeichnung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch Kameras berührt unmittelbar das **allgemeine Persönlichkeitsrecht**. Dieses schützt insbesondere das Recht, selbst darüber zu entscheiden, ob und in welchem Umfang Bild- oder Videoaufnahmen der eigenen Person angefertigt und verwendet werden.

Eine Videoüberwachung ist daher nur dann zulässig, wenn:

- eine **gesetzliche Grundlage** besteht,
- ein **berechtigter Zweck** verfolgt wird und
- die Massnahme **erforderlich und verhältnismässig** ist.

Die massgeblichen rechtlichen Grundlagen sind dabei vor allem:

- die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO),
- das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sowie
- die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung.

Dauerhafte Videoüberwachung – regelmässig unzulässig

Kurzer Überblick über aktuelle Urteile

Ein besonders eindrücklicher Fall wurde vom Landesarbeitsgericht Hamm entschieden, den wir Ihnen untenstehend ausführlicher darlegen. Ein Produktionsmitarbeiter wurde in seiner Halle durch **34 Kameras rund um die Uhr** überwacht – über einen Zeitraum von **22 Monaten**. Trotz ausdrücklichen Widerspruchs des Mitarbeiters blieb die Überwachung bestehen.

Die Kameras ermöglichten es, Bewegungsprofile zu erstellen, etwa wann sich der Mitarbeiter zum Büro, in den Pausenraum oder zur Toilette begab. Diesen Fall schildern wir weiter unten ausführlich.

Rechtsfolgen:

- schwerwiegende Verletzung des Persönlichkeitsrechts,
- datenschutzrechtlicher Verstoß,
- **Zahlung eines Schmerzensgeldes in Höhe von 15.000 €.**
- **Warum war die Überwachung unzulässig?**

Weitere Entscheidungen der Arbeitsgerichte

Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung zeigt, dass Gerichte bei übermässiger Überwachung regelmässig empfindliche Entschädigungen zusprechen:

- Das Hessische Landesarbeitsgericht verurteilte einen Arbeitgeber bereits für eine **dreimonatige Dauerüberwachung zu 7.000 € Schmerzensgeld.**
- Je intensiver, länger und flächendeckender die Überwachung erfolgt, desto höher fällt die Geldentschädigung aus.

Dabei berücksichtigen die Gerichte insbesondere:

- Dauer der Überwachung,
- Anzahl und Ausrichtung der Kameras,
- Zweck und Anlass der Maßnahme sowie
- das Verschulden des Arbeitgebers.

Videoüberwachung am Arbeitsplatz – Fall aus der Praxis – noch einmal genau hingesehen:

In vielen Unternehmen gehört der Einsatz von Videokameras inzwischen zur gängigen Praxis. Arbeitgeber verfolgen damit unterschiedliche Ziele, etwa den Schutz von Warenbeständen, die Sicherung des Betriebsgeländes vor unbefugtem Zutritt oder die Kontrolle von Produktions- und Arbeitsabläufen. Gerade in sensiblen Bereichen wie Lagerhallen, Verkaufsflächen oder Aussenarealen wird Videoüberwachung häufig als Mittel zur Gefahrenabwehr eingesetzt.

Gleichzeitig stellt die Überwachung von Mitarbeitenden durch Kameras einen **massiven Eingriff in deren Persönlichkeitsrecht** dar (siehe oben). Aus diesem Grund erlaubt der Gesetzgeber Videoüberwachung im Arbeitsverhältnis **nur unter sehr engen Voraussetzungen**. Arbeitgeber bewegen sich hier in einem rechtlich sensiblen Bereich, in dem Verstösse schnell zu hohen Schadenersatzforderungen führen können.

- **Dauerhafte Videoüberwachung von Mitarbeitenden – ein richtungsweisender Gerichtsfall**

Wie streng die Gerichte die Zulässigkeit von Videoüberwachung beurteilen, zeigt eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Hamm. In diesem Fall wurde einem Arbeitnehmer eine **Geldentschädigung in Höhe von 15.000 Euro** zugesprochen.

- **Der zugrunde liegende Sachverhalt**

Der Kläger war als Produktionsmitarbeiter beschäftigt. Sein Arbeitsplatz befand sich in einer grossen Produktionshalle, die mit **insgesamt 34 Videokameras** ausgestattet war. Diese Kameras zeichneten **24 Stunden am Tag** auf, wobei das Bildmaterial für **48 Stunden gespeichert** wurde. Die Kameraeinstellungen ermöglichten es dem Arbeitgeber, detailliert nachzuvollziehen, wann der Arbeitnehmer sich zu seinem Arbeitsplatz begab, den Pausenraum aufsuchte oder die Toilette benutzte.

Besonders problematisch war, dass der Arbeitnehmer der Überwachung ausdrücklich widersprochen hatte. Zwar enthielt sein Arbeitsvertrag eine allgemeine Klausel zur Verarbeitung personenbezogener Daten, diese bezog sich jedoch nicht konkret auf eine derart intensive Videoüberwachung.

- **Verlauf des Rechtsstreits**

Bereits zuvor hatte es zwischen den Parteien ein Verfahren gegeben, das durch einen Vergleich beendet wurde. Darin verpflichtete sich der Arbeitgeber unter anderem, dem Mitarbeiter umfassende Auskünfte zur Videoüberwachung zu erteilen – etwa zur Anzahl der Kameras, deren Standort, den Betriebszeiten und der Speicherdauer.

Der Arbeitnehmer war mit dieser Auskunft nicht zufrieden und erhob erneut Klage. Er verlangte:

- die **Unterlassung** der Videoüberwachung,
- die Zahlung von **Schmerzensgeld** und
- eine weitergehende **datenschutzrechtliche Auskunft**.

Zum Zeitpunkt der Entscheidung war das Arbeitsverhältnis bereits beendet. Deshalb lehnte das Gericht den Unterlassungsanspruch ab, sprach dem ehemaligen Mitarbeiter jedoch eine **erhebliche Geldentschädigung** zu.

Warum war die Videoüberwachung rechtswidrig?

Nach Auffassung des Gerichts hatte der Arbeitgeber seine **vertragliche Nebenpflicht** verletzt, nämlich das Persönlichkeitsrecht des Mitarbeiters zu schützen. Jeder Mensch hat das Recht, selbst darüber zu bestimmen, ob Bildaufnahmen von ihm angefertigt und verwendet werden.

- **Keine wirksame Einwilligung**

Eine wirksame Einwilligung des Mitarbeiters lag nicht vor. Zwar hatte er im Arbeitsvertrag der Verarbeitung personenbezogener Daten zugestimmt, diese Erklärung war jedoch:

- zu **unspezifisch** und
- vor allem **nicht freiwillig**.

Im Arbeitsverhältnis besteht regelmässig ein Abhängigkeitsverhältnis, das echte Freiwilligkeit ausschliesst. Deshalb sind Einwilligungen zur Videoüberwachung nur in Ausnahmefällen zulässig.

- **Keine Rechtfertigung durch Datenschutzgesetze**

Auch die gesetzlichen Erlaubnistatbestände griffen nicht:

- § 26 BDSG erlaubte die Überwachung nicht, weil sie nicht erforderlich war.

- Art. 6 DSGVO scheiterte an der fehlenden Einwilligung.
- Ein berechtigtes Interesse nach Art. 6 Abs. 1 lit. f DSGVO wurde verneint, da die Überwachung **unverhältnismässig** war.

Der Arbeitgeber konnte nicht darlegen, warum eine flächendeckende und dauerhafte Überwachung der gesamten Produktionshalle notwendig gewesen wäre.

Eine **offene Videoüberwachung**, also eine Überwachung mit klaren Hinweisen und sichtbaren Kameras, ist unter bestimmten Voraussetzungen zulässig. Dies gilt insbesondere für **öffentlich zugängliche Bereiche**, etwa Eingangsbereiche, Verkaufsflächen oder Parkplätze.

Voraussetzungen sind:

- ein **konkreter und nachvollziehbarer Zweck** (z. B. Diebstahlsprävention),
- eine **klare Kennzeichnung** der Überwachung und
- die Einhaltung des **Verhältnismässigkeitsgrundsatzes**.

Mitarbeitende dürfen nicht dauerhaft beobachtet werden und müssen sich der Kameraüberwachung grundsätzlich entziehen können.

- **Nicht öffentlich zugängliche Arbeitsbereiche**

In nicht öffentlich zugänglichen Arbeits- und Betriebsräumen gelten besonders strenge Massstäbe. Eine dauerhafte, rein präventive Videoüberwachung wurde von den Gerichten mehrfach als **unzulässig** eingestuft. Hier überwiegt regelmässig das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten.

- **Ausnahme: Konkreter Straftatverdacht**

Eine **heimliche Videoüberwachung** ist nur in absoluten Ausnahmefällen zulässig, nämlich dann, wenn:

- ein konkreter Verdacht einer Straftat besteht,
- mildere Mittel bereits ausgeschöpft wurden und
- die Überwachung zeitlich eng begrenzt ist.

Nur unter diesen Voraussetzungen dürfen die Aufnahmen später auch vor Gericht verwendet werden.

- **Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats**

Neben den individuellen Rechten der Mitarbeitenden sind auch die **Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats** zu beachten. Videoüberwachung unterliegt grundsätzlich der Mitbestimmung nach § 87 BetrVG. Werden diese Rechte missachtet, droht zusätzlich ein **Beweisverwertungsverbot**.

- **Pflichten des Arbeitgebers bei Videoüberwachung**

Wer Videoüberwachung einsetzt, muss zahlreiche Pflichten erfüllen, darunter:

- eine umfassende **Informations- und Hinweispflicht**,
- die **zeitnahe Löschung** der Aufnahmen (regelmässig spätestens nach 72 Stunden),
- sowie die Sicherstellung geeigneter **technischer und organisatorischer Schutzmassnahmen**.

Praxistipp: Videoüberwachung im Arbeitsverhältnis ist rechtlich hochsensibel. Je intensiver und dauerhafter die Überwachung, desto höher ist das Risiko einer Rechtsverletzung. Arbeitgeber sollten daher stets prüfen, ob mildere Mittel zur Zielerreichung ausreichen. Neben rechtlichen Risiken können ansonsten auch negative Auswirkungen auf das Betriebsklima, die Motivation der Mitarbeitenden und den Krankenstand entstehen.

Für rechtlichen Fragen kontaktieren Sie uns gerne ebenfalls jederzeit persönlich per E-Mail unter info@vsud.ch oder telefonisch unter **061 375 95 00**.

Basel, 30. April 2026

Gabriele Ochner