

# Leitfaden zum Thema Videoüberwachung



## Erste Orientierung für den Einsatz von Videoüberwachung im Handel

Dieser rechtliche Leitfaden bietet einen ersten Überblick zum Thema Videoüberwachung im Groß- und Einzelhandel. Er ersetzt jedoch keine juristische Prüfung, die im Einzelfall immer vorgenommen werden muss.

Eine Videoüberwachung kann dazu beitragen, Diebstahl und Vandalismus im Betrieb zu minimieren und Produktionsabläufe effektiver zu gestalten. Generell ist von den folgenden Grundsätzen auszugehen, die sich in der Rechtsprechung entwickelt haben und die diesen groben Leitfaden bestimmen:

- Videoüberwachung darf das in der Verfassung garantierte allgemeine Persönlichkeitsrecht der überwachten Mitarbeiter nicht verletzen (Art. 2 Abs. 1 Grundgesetz).
- Der Betriebsrat muss zustimmen, wenn eine Videoüberwachung installiert wird (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG).
- Arbeitgeber und Betriebsrat haben das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer zu achten (§ 75 Abs. 2 BetrVG).
- Der Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers muss durch das überwiegende schutzwürdige Interesse des Arbeitgebers, etwa zum Schutz vor Verlust von Firmeneigentum durch Diebstahl et cetera, vor Beginn der Videoüberwachung durch konkrete Anhaltspunkte und Verdachtsmomente gerechtfertigt sein. Eine bloße Vermutung oder ein pauschaler Verdacht gegen alle Beschäftigten ist dafür nicht ausreichend.
- Die Videoüberwachung ist grundsätzlich offen mittels einer sichtbaren Anlage und dem Hinweis auf Videoüberwachung nach vorheriger Information der Belegschaft durchzuführen und zu kennzeichnen.
- Eine Überwachung durch verdeckte Kameras ist als letztes Mittel nur zulässig, wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zu Lasten des Arbeitnehmers besteht. Zudem müssen weniger einschneidende Mittel zur Aufklärung des Verdachts ausgeschöpft sein, sodass die verdeckte Videoüberwachung praktisch das einzig verbleibende Mittel und insgesamt verhältnismäßig ist.
- Die Videoüberwachung unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates oder der Personalvertretung.
- Eine an sich unzulässige Videoüberwachung kann nicht durch die Zustimmung des Betriebs- oder Personalrats legitimiert werden.

Diese Grundsätze befreien den Arbeitgeber nicht von einer strengen, einzelfallbezogenen Verhältnismäßigkeitsprüfung. Das bedeutet, dass die Intensität der Überwachung das Ausmaß des Problems, welches damit bekämpft werden soll, rechtfertigen muss.

### Weitere Informationen zur Videoüberwachung

[www.bfdi.bund.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitnehmerdatenschutz/Artikel/Video%C3%BCberwachung.html?nn=409756](http://www.bfdi.bund.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitnehmerdatenschutz/Artikel/Video%C3%BCberwachung.html?nn=409756)

### Weitere Quellen:

[www.git-sicherheit.de/topstories/management/gerichtsurteile-videoueberwachung-im-einzelhandel](http://www.git-sicherheit.de/topstories/management/gerichtsurteile-videoueberwachung-im-einzelhandel)

[www.das.de/de/rechtsportal/gewerbeinformation/stichwort-des-monats-juni-videoueberwachung-im-betrieb.aspx](http://www.das.de/de/rechtsportal/gewerbeinformation/stichwort-des-monats-juni-videoueberwachung-im-betrieb.aspx)