

Videoüberwachung am Arbeitsplatz

Die Videoüberwachung am Arbeitsplatz steht in einem ständigen Spannungsfeld zwischen Arbeitgeberinteressen (z.B. Gefahrenschutz, Eigentumsschutz) und den Persönlichkeitsrechten der Arbeitnehmer, die von der Überwachung betroffen sind.

Eine Videoüberwachung ist nur zulässig, wenn ein überwiegendes berechtigtes Interesse des Arbeitgebers vorliegt. Das Recht des Arbeitgebers zur Überwachung wird wohl nur auf die Eigentums- oder Besitzrechte bzw. deren Schutz abstellen. Daneben muss der Arbeitgeber rechtliche Schranken beachten, vor allem die DSGVO, das Datenschutzgesetz (DSG), der Persönlichkeitsschutz der Arbeitnehmer sowie die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Grundsätzlich gilt: Eine Videoüberwachung und somit ein Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer muss durch eine Interessenabwägung gerechtfertigt sein. Dabei spielen Faktoren wie der Überwachungszweck, die Anzahl der Zugriffsberechtigten, die Missbrauchsgefahr, die betrieblichen Umstände, etc. eine Rolle.

Unzulässig ist die Überwachung im „höchstpersönlichen Lebensbereich“. Kameras in Umkleidekabinen, Waschräumen oder Toiletten sind strikt verboten. Ebenso untersagt ist die Videoüberwachung, wenn sie ausschließlich zum Zweck der reinen Leistungskontrolle, Anwesenheitsprüfung oder Arbeitszeitüberwachung. Die Überwachung muss zumindest auch anderen Interessen dienen (z.B. Überwachung einer Kassa).

Wenn eine Überwachung die Menschenwürde berührt – etwa wenn Mitarbeiter an festen Arbeitsplätzen (z.B. Supermarktkasse) ständig bzw. den Großteil ihrer Arbeitszeit (und nicht nur ausnahmsweise oder zufällig) erfasst werden –, ist hierfür in Betrieben mit Betriebsrat zwingend eine Betriebsvereinbarung erforderlich. In Betrieben ohne Betriebsrat muss mit jedem betroffenen Mitarbeiter eine Einzelvereinbarung abgeschlossen werden.

Selbst Kameraattrappen oder deaktivierte Geräte können unzulässig sein. Sie erzeugen einen „Überwachungsdruck“. Da Betroffene oft nicht erkennen können, ob eine Kamera echt ist, kann allein der Anschein der Überwachung bereits einen unzulässigen Eingriff darstellen.

Für sämtliche arbeitsrechtliche Fragen steht Ihnen das Team der Weinrauch Rechtsanwälte GmbH jederzeit zur Verfügung.

(Februar 2026)

Infos: <https://weinrauch-rechtsanwaelte.at>



M kanzlei@anwaltei.at
T +43 3155 20 994
F +43 3155 20 994 150
A Hauptplatz 9 | 8350 Fehring