



Wenn der Chef heimlich zuschaut

ARAG Experte Tobias Klingelhöfer informiert über Kameras am Arbeitsplatz

Digitale Technik spielt in Unternehmen eine immer größere Rolle. Von Software zur Leistungsauswertung bis hin zu Videoüberwachung greifen Arbeitgeber auf unterschiedliche Mittel zurück, um Prozesse zu überwachen. Doch wie weit dürfen sie dabei gehen? Welche Formen der Mitarbeiterüberwachung sind zulässig und wo beginnt ein unzulässiger Eingriff in die Privatsphäre? ARAG Experte Tobias Klingelhöfer mit einem Überblick.

Ist Videoüberwachung von Mitarbeitern grundsätzlich überhaupt erlaubt?

Tobias Klingelhöfer: Grundsätzlich gilt: Arbeitgeber dürfen überwachen, aber nur unter engen Voraussetzungen. Jeder Mensch hat ein allgemeines Persönlichkeitsrecht, auch am Arbeitsplatz. Kameras dürfen also nicht einfach überall installiert werden und schon gar nicht flächendeckend jeden einzelnen Arbeitsschritt filmen.

Welche Voraussetzungen gibt es für eine legale Videoüberwachung?

Tobias Klingelhöfer: Videoüberwachung muss gerechtfertigt, verhältnismäßig und transparent sein. Typische legitime Zwecke sind etwa der Schutz von Betriebsgelände und Eigentum, Sicherheitsgründe oder bestimmte Gefahrenabwehr-Situationen. Die Überwachung muss sich immer auf das notwendige Minimum beschränken, etwa Eingänge oder schlecht einsehbare Bereiche. Die Dauer-Überwachung einzelner Arbeitsplätze ist in der Regel unzulässig. Wenn Unternehmen diese Grundsätze missachten, verletzen sie Persönlichkeitsrechte. Das zeigt ein aktuelles Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm: Ein Arbeitgeber überwachte einen Mitarbeiter über fast zwei Jahre hinweg mit 34 Kameras in der Betriebshalle, ohne ausreichende rechtliche Grundlage. Die Kameras filmten praktisch jeden Winkel, auch den direkten Arbeitsplatz des Mitarbeiters, rund um die Uhr. Das Gericht sah darin einen schwerwiegenden Eingriff in das Persönlichkeitsrecht und sprach dem Betroffenen 15.000 Euro Schadensersatz zu (Landesarbeitsgericht Hamm, Az.: 18 SLa 959/24).

Warum wird das so streng gehandhabt?

Tobias Klingelhöfer: Jede Videoaufnahme ist eine personenbezogene Datenerhebung, die den Vorschriften der [Datenschutz-Grundverordnung](#) und dem Bundesdatenschutzgesetz unterliegt. Arbeitgeber müssen einen nachvollziehbaren Grund haben, bevor sie Kameras auf Mitarbeiter richten. Eine pauschale Klausel im Arbeitsvertrag reicht dafür nicht aus. Es geht also nicht darum, Kontrolle zu verhindern, sondern die Privatsphäre der Beschäftigten zu wahren.

ARAG Verbraucherinformation

Düsseldorf, 26.01.2026 2/3



Was sollten Arbeitgeber beachten, wenn sie Kameras einsetzen wollen?

Tobias Klingelhöfer: Zunächst einmal muss klar sein, warum gefilmt wird. Der Zweck sollte eindeutig definiert sein, etwa der Schutz von Warenbeständen – nicht aber die Leistungsüberprüfung der Mitarbeiter. Die Maßnahme muss zudem verhältnismäßig sein. Kameras dürfen also nur dort eingesetzt werden, wo es wirklich keinen anderen mildernden Weg gibt. Eine verdeckte Überwachung einzelner Arbeitsplätze ist fast immer unzulässig. Ganz wichtig ist zudem Transparenz: Mitarbeiter müssen schriftlich über Zweck, Umfang und Dauer der Datenverarbeitung informiert werden. Betriebsvereinbarungen oder Abstimmungen mit dem Betriebsrat sind dabei oft Pflicht.

Wie ist der Einsatz von Überwachungssoftware oder die neue Teams-Funktion, die erkennt, ob Mitarbeiter sich im Büro aufhalten, rechtlich zu bewerten?

Tobias Klingelhöfer: Neben Kameras rückt zunehmend auch Software in den Fokus. Programme zur Zeiterfassung, Leistungsanalyse oder IT-Sicherheit sind grundsätzlich erlaubt, solange sie der Organisation von Arbeitsabläufen oder dem Schutz von Systemen dienen. Unzulässig wird es jedoch, wenn Software zur heimlichen oder dauerhaften Überwachung von Verhalten oder Leistung eingesetzt wird. Dazu zählen etwa Programme, die regelmäßig Screenshots erstellen, Maus- oder Tastaturbewegungen auswerten oder detaillierte Produktivitätsprofile einzelner Beschäftigter anlegen. Auch hier gilt: Jede Datenerhebung braucht einen konkreten Zweck, muss verhältnismäßig sein und transparent erfolgen. Das gilt auch für die neue Teams-Funktion, die Anwesenheit im Büro feststellen kann. Besonders sensibel ist der Einsatz solcher Software im Home-office, da hier der private Wohnraum betroffen ist. Ohne klare Information, rechtliche Grundlage und – sofern vorhanden – Zustimmung des Betriebsrats ist der Einsatz entsprechender Überwachungssoftware in der Regel unzulässig.

Aber es gibt auch Ausnahmen: Wenn beispielsweise die private Internet-Nutzung im Unternehmen untersagt ist, darf der Chef im konkreten Verdachtsfall den Browserverlauf des betreffenden Mitarbeiters speichern und überprüfen. Im schlimmsten Fall kann dies sogar eine fristlose Kündigung zur Folge haben (Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Az.: 5 Ca 667/15).

Und wie sieht es mit dem Widerspruch der Mitarbeiter aus?

Tobias Klingelhöfer: Arbeitnehmer können Widerspruch einlegen und gegebenenfalls gerichtliche Schritte einleiten. Das erwähnte Beispiel zeigt, dass ein Mitarbeiter sogar eine Geldentschädigung bekommen kann, wenn die Überwachung einen schweren und dauerhaften Charakter hat. Zusätzlich gibt es weitere rechtliche Instrumente, etwa Beschwerden beim Datenschutzbeauftragten oder die Einbeziehung des Betriebsrats. Im Zweifelsfall können auch arbeitsrechtliche Schritte notwendig werden.

Weitere interessante Informationen unter:

<https://www.arag.de/versicherungs-ratgeber/>

ARAG Verbraucherinformation

Düsseldorf, 26.01.2026 3/3



Sie wollen mehr von den ARAG Experten lesen oder hören?
Dann schauen Sie im [ARAG newsroom](#) vorbei.

Ihre Ansprechpartnerin

Jennifer Kallweit

Konzernkommunikation/Marketing ARAG SE

Fachreferentin Kommunikation/Verbraucher-PR

Telefon: 0211 963-3115

E-Mail: Jennifer.Kallweit@ARAG.de www.ARAG.com

Sie möchten unsere Verbraucher-Informationen nicht mehr erhalten? Melden Sie sich [hier](#) ab.

Die ARAG ist das größte Familienunternehmen in der deutschen Assekuranz und versteht sich als vielseitiger Qualitätsversicherer. Sie ist der weltweit größte Rechtsschutzversicherer. Aktiv in insgesamt 19 Ländern – inklusive den USA und Kanada – nimmt die ARAG über ihre internationalen Niederlassungen, Gesellschaften und Beteiligungen in vielen internationalen Märkten mit ihren Rechtsschutzversicherungen und Rechtsdienstleistungen eine führende Position ein. Ihren Kunden in Deutschland bietet die ARAG neben ihrem Schwerpunkt im Rechtsschutzgeschäft auch eigene einzigartige, bedarfsoorientierte Produkte und Services in den Bereichen Komposit und Gesundheit. Mit mehr als 6.100 Mitarbeitenden erwirtschaftet der Konzern ein Umsatz- und Beitragsvolumen von über 2,8 Milliarden €.

ARAG SE ARAG Platz 1 · 40472 Düsseldorf **Aufsichtsratsvorsitzender** Dr. Dr. h. c. Paul-Otto Faßbender
Vorstand Dr. Renko Dirksen (Vorsitzender) · Dr. Matthias Maslaton · Wolfgang Mathmann · Dr. Shiva Meyer ·
Hanno Petersen · Dr. Jörg Schwarze

Sitz und Registergericht Düsseldorf · HRB 66846 · USt-ID-Nr.: DE 119 355 995