

Heimliche Videoüberwachung von Arbeitsplätzen im öffentlichen Bereich in Niedersachsen grundsätzlich unzulässig

Alle Datenerhebungen mittels Videobeobachtung stellen auf Grund der hohen Informationsdichte einen besonders tiefen Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung der beobachteten Personen dar.

Bei „offen“ ausgewiesener Videoüberwachung, die objektiv auch zur Erhebung von Personaldaten geeignet ist, z. B. in Eingangsbereichen von Behörden oder in Sicherheitsbereichen, ist darauf zu achten, dass die Kameras nicht die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihrer täglichen Arbeit aufnehmen. Ausnahmen bedürfen spezialgesetzlicher Regelungen, wie z. B. die Überwachung von Kassenbereichen.

Die Kameras sind auch so einzustellen, dass nicht „Raucherecken“ vor der Eingangstür, Pausenräume oder gar Umkleidebereiche oder Toilettenräume erfasst werden.

Sollten bei der Beobachtung mittels Videokameras Personaldaten anfallen, dürfen diese nur im Rahmen der Zweckbindung für die Videoüberwachung verarbeitet werden.

Die gezielte (heimliche) Videoüberwachung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Behördenleitungen ist grundsätzlich unzulässig.

Nur ausnahmsweise, bei Verdacht auf eine konkrete (zureichende) Straftat und nur dann, wenn der Verdacht allein durch diese Videoaufnahmen aufgeklärt werden kann, ist eine Beobachtung mittels Kamera zulässig. Art und Ausmaß der Erhebung dürfen im Hinblick auf den Zweck nicht unverhältnismäßig sein. Die Überwachung darf weder wahllos erfolgen noch der allgemeinen Verhaltenskontrolle dienen; sie muss sowohl räumlich als auch zeitlich begrenzt sein. (vgl. u. a. spezialgesetzliche Regelungen im Niedersächsischen Disziplinarrecht bzw. in der Strafprozessordnung sowie Rechtsprechung).

Grundsätzlich gilt:

Beim Einsatz von Videotechnik in niedersächsischen Behörden und anderen öffentlichen Stellen zwecks Überwachung der öffentlich zugänglichen Räume ist die spezialgesetzliche Regelung des § 25 a des Niedersächsischen Datenschutzgesetzes (NDSG) zu beachten.

Es bedarf seitens der für die Datenverarbeitung verantwortlichen Stelle immer der Interessenabwägung im Einzelfall zwischen

- den Rechten der Behördenleitung in Bezug auf die Wahrnehmung berechtigter Interessen für den konkret festzulegenden dienstlichen Zweck und
- den Grundrechten der von der Videoüberwachung betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (allgemeine Persönlichkeitsrecht nach Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG: Recht auf informationelle Selbstbestimmung sowie Recht am eigenen Bild)

sowie einer Verhältnismäßigkeitsprüfung.

Rechtsgrundlage für eine im Ausnahmefall zulässige Datenverarbeitung beim Einsatz von Videokameras wäre bei niedersächsischen Beamtinnen und Beamten § 88 Abs. 1 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG), wonach der Dienstherr personenbezogene Daten über Bewerberinnen und Bewerber sowie über Beamtinnen und Beamte, frühere Beamtinnen und Beamte und deren Hinterbliebene, die keine Personalaktendaten (vgl. § 50 Beamtenstatusgesetz - BeamtStG -) sind, verarbeiten darf, soweit dies zur Begründung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Dienstverhältnisses oder zur Durchführung organisatorischer, personeller und sozialer Maßnahmen, insbesondere auch zu Zwecken der Personalplanung und des Personaleinsatzes, erforderlich ist oder eine Rechtsvorschrift, eine Vereinbarung nach § 81 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG) oder eine Dienstvereinbarung dies erlaubt. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des NDSG, soweit sich aus § 50 BeamtStG oder aus dem NBG nichts Abweichendes ergibt.

Gemäß § 24 Abs. 1 NDSG in der Fassung vom 29. Januar 2002 (Nds. GVBl. S. 22), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 12. Dezember 2012 (Nds. GVBl. S. 589), sind die beamtenrechtlichen Vorschriften über die Führung von Personalakten gemäß § 50 BeamtStG und §§ 88 bis 95 des NBG für alle nicht beamteten Beschäftigten einer öffentlichen Stelle entsprechend anzuwenden, soweit tarifvertraglich nichts anderes geregelt ist.

Die Bewertung der verantwortlichen Stelle ist mit der Verfahrensbeschreibung der/dem behördlichen Datenschutzbeauftragten für die notwendige Vorabkontrolle (s. § 7 Abs. 3 des NDSG) zuzuleiten.

Die Einführung und Anwendung von Videoüberwachungsanlagen unterliegt generell der Mitbestimmung durch die Personalvertretung gemäß § 66 Abs. 1 Nr. 10 bzw. § 67 Abs. 1 Nr. 2 NPersVG. Es ist unstrittig, dass diese Anlagen technische Einrichtungen sind, die dazu bestimmt oder zumindest geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen. D. h., die Verarbeitung dieser Daten ist nur zulässig, wenn und soweit die Personalvertretung zugestimmt hat.

Meine Empfehlung:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten während ihrer Arbeitszeit Möglichkeiten haben, sich frei und unbeobachtet bewegen und kommunizieren zu können.

Zu beachten ist, dass eine Einschränkung des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung durch den Dienstherrn/Arbeitgeber nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist. Für den Fall, dass eine Videoüberwachung zulässig sein sollte, empfiehlt sich der Abschluss einer Dienstvereinbarung zwischen Behördenleitung und Personalvertretung, in der die Einzelheiten über Art und Weise und Umfang der Datenverarbeitung sowie deren Zweck festgelegt werden.

Urteile, die sich mit diesem Thema befassen:

- Bundesarbeitsgericht (BAG), Beschluss vom 14.08.1989 - 2 AZN 309/89
„Überwachung ist sowohl das Sammeln von Informationen als auch das Auswerten bereits vorliegender Informationen.“
- Landesarbeitsgericht (LArbG) Köln, Beschluss vom 21.02.2006 - 9 TaBV 39/05 -
Konsequenzen aus der vereinbarten Unterlassung von Verhaltens- und Leistungskontrollen
- BAG, Beschluss vom 14.11.2006 - 1 ABR 4/06 -
Gesamtbetriebsratsvereinbarung bei Verhaltens- und Leistungskontrolle
„Ein datenverarbeitendes System ist zur Überwachung von Verhalten oder Leistung bestimmt, wenn es individualisierte oder individualisierbare Verhaltens- oder Leistungsdaten selbst erhebt und aufzeichnet, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber die erfassten und festgehaltenen Verhaltens- oder Leistungsdaten auch auswerten oder zu Reaktionen auf festgestellte Verhaltens- oder Leistungsweisen verwenden will.“

Speziell zur Videoüberwachung:

- BAG, Urteil vom 27.03.2003 - 2 AZR 51/02
- BAG, Beschluss vom 29.06.2004 - 1 ABR 21/03

- BAG, Beschluss vom 14.12.2004 -1 ABR 34/07 betr. Videoüberwachung im Briefzentrum
- BAG, Beschluss vom 26.08.2008 - 1 ABR 16/07 betr. Zulässigkeit der Videoüberwachung im Briefverteilzentrum zwecks Verhinderung von Diebstählen und Überführung von Tätern
- BAG, Urteil vom 22.09.2016 – 2 AZR 848/15 betr. verdeckte Videoüberwachung im Kassenbereich, Verwertung der Daten

Die Landesbeauftragte für den Datenschutz Niedersachsen
Prinzenstraße 5
30159 Hannover
Telefon 0511 120-4500
Fax 0511 120-4599
E-Mail an poststelle@lfd.niedersachsen.de schreiben

Stand: 09. Mai 2017