

Pflicht zur elektronischen Zeiterfassung – datenschutzkonforme Umsetzung

Zum Jahreswechsel 2026/2027 enden die Übergangsfristen für die Einführung der elektronischen Arbeitszeiterfassung. Insbesondere entfällt zu diesem Zeitpunkt die Befreiungsmöglichkeit nach § 8 Beitragsverfahrensverordnung (BVV)¹⁾, die Erfassung von Arbeitszeiten auf Papier oder in manipulierbaren IT-Programmen (z. B. Tabellenkalkulation) sind endgültig nicht mehr zulässig.

Keine direkte Nennung der Zeiterfassung im Katalog des § 8 BVV

Im umfangreichen Katalog der nach § 8 BVV geforderten Bestandteile der digitalen Personalakte ist die Zeiterfassung nicht explizit erwähnt. In Kombination mit weiteren Gesetzestexten ergibt sich aber systematisch, was hinsichtlich der Arbeitszeit zu dokumentieren ist:

- § 8 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BVV "Entgeltrelevante Grundlagen": In den meisten Fällen dürfte es eindeutig sein, dass der Nachweis über die erbrachte Arbeitszeit "entgeltrelevant" im Sinne der beiderseitigen Pflichten aus dem Anstellungsverhältnis ist.
- Steuer- und beitragsfreie Zuschläge nach § 3b Einkommensteuergesetz (EStG): Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge sind steuer- oder sozialversicherungsrechtlich nur bevorzugt, wenn sie in der entsprechenden beitragsfreien Zeit erbracht wurden. Damit müssen Beginn und Ende der Arbeitszeit exakt dokumentiert sein.
- Aufzeichnungen nach dem Mindestlohngesetz (§ 17 MiLoG) bzw. Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (§ 2a SchwarzArbG): Diese Gesetze verlangen ausdrücklich die Aufzeichnung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit (insbesondere bei Minijobs und in bestimmten Wirtschaftsbereichen)
- Beschluss des Bundesarbeitsgerichts (BAG): Bereits am 13. September 2022 hatte das BAG festgestellt, dass die gesamte Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen ist. Arbeitgeber sind nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann.

Die korrespondierende Reform des Arbeitszeitgesetzes (AZG) ist zwar noch nicht abgeschlossen, es ist aber nicht damit zu rechnen, dass sich an dem Referentenentwurf des Bundesarbeitsministeriums grundsätzlich Änderungen hinsichtlich der Zeiterfassungspflicht ergeben werden. Ausnahmen sind nach aktuellem Stand für Kleinunternehmen vorgesehen, die aber nur dann relevant sind, wenn sich die Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung nicht aus anderen Vorschriften ergibt.

...

¹⁾ Verordnung über die Berechnung, Zahlung, Weiterleitung, Abrechnung und Prüfung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages (Beitragsverfahrensverordnung - BVV)

Spannungsfeld "Zeiterfassung" und "Datenschutz"

Die Erfassung von Arbeitszeiten berührt stets personenbezogene Daten nach der EU-DSGVO. Die technische Umsetzung ist damit regelmäßig eine Gratwanderung zwischen einer lückenlosen Erfassung der Arbeitszeit und dem Gebot der Datensparsamkeit nach Art. 5 Abs. 1c EU-DSGVO. Zur Erinnerung: Die Verarbeitung personenbezogener Daten muss "dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein ('Datenminimierung').

Darüber hinaus besteht ein Verwertungsverbot der erhobenen Daten für andere Zwecke: Personenbezogene Daten, die "für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden ... dürfen nicht in einer mit diesen Zwecken nicht zu vereinbarenden Weise weiterverarbeitet werden; ..." (Art. 5 Abs 1 b EU-DSGVO, 'Zweckbindung').

Aus den Anforderungen des Datenschutzes ergeben sich damit eindeutige Grenzen bei der Verarbeitung von Arbeitszeitdaten:

- Die Daten müssen gelöscht werden, wenn der Grund für die Verarbeitung entfallen ist. Die auf Basis der BVV erhobenen Daten müssen regelmäßig rückwirkend bis zum Ablauf des Kalenderjahres aufbewahrt werden, das auf die letzte Betriebsprüfung folgt. Da die Deutsche Rentenversicherung Unternehmen in der Regel alle 4 Jahre prüft (§ 28p Abs. 1 SGB IV), ergibt sich daraus eine durchschnittliche Aufbewahrungspflicht von etwa fünf Jahren. Handelt es sich bei den Arbeitszeitznachweisen um steuerrelevante Belege, z. B. wenn steuerbefreite Zuschläge ausbezahlt werden, so kann eine Aufbewahrungspflicht von acht Jahren vorliegen. Das Löschkonzept sollte entsprechend angepasst bzw. ergänzt werden.
- Die Daten dürfen nicht zu einer Verhaltenskontrolle verwendet werden: Das Zusammenführen von Personaldaten aus unterschiedlichen Systemen ist für Personalverantwortliche und Entscheidungsträger immer wieder verführerisch. So könnte man auf die Idee kommen, Arbeitszeitdaten (rechtmäßig erfasst auf Basis einer gesetzlichen Verpflichtung nach Art. 6 Abs. 1c EU-DSGVO) mit Daten der Zutrittssysteme (rechtmäßig erfasst im Rahmen eines berechtigten Interesses nach Art. 6 Abs. 1f EU-DSGVO) zusammenzuführen, um hieraus bestimmte Verhaltensmuster abzuleiten. Schließlich, wer kennt nicht die Kollegen, die sich zur Arbeit einstempeln, dann erst einmal einen Kaffee im Aufenthaltsraum einnehmen, sich ausgiebig auf der Toilette schminken um anschließend gemütlich eine Zigarette auf dem Hof zu rauchen. Doch bitte bedenken Sie, auch dieses Fehlverhalten einzelner rechtfertigt nicht, eine automatisierte Zusammenführung der Daten vorzunehmen und stellt einen gravierenden Verstoß gegen die Zweckbindung bei der Datenverarbeitung dar.
- Der Bezug auf arbeitsrechtliche Anforderungen bei der Erfassung von Beginn-, Ende- und Pausenzeiten legitimiert nicht eine Dauerüberwachung durch GPS-Tracking, Keylogger, periodische Screenshots, automatisierte Erfassung von Inaktivitätszeiten an Maschinen und Bürotechnik. Sofern es im Einzelfall begründet ist, z. B. bei sicherheitsrelevanten Tätigkeiten oder Berufen, ein GPS-Tracking vorzunehmen, gilt auch hier das Gebot der Zweckbindung und damit das Verbot einer Zusammenführung mit Arbeitszeitdaten.

Zeiterfassung bei besonderen Tätigkeiten

- Auch beim mobilen Arbeiten oder beim Arbeiten im häuslichen Umfeld gilt die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Arbeitszeit elektronisch erfassen zu lassen. Bei dem entsprechenden Einsatz von Webportalen oder mobilen Apps kann man sich daher ebenfalls auf die Rechtsgrundlage einer gesetzlichen Verpflichtung nach Art. 6 Abs. 1c EU-DSGVO berufen. Hier wäre es nach meiner Bewertung durchaus erlaubt, eine Auswertung über die tägliche Arbeitszeit dahingehend durchzuführen, aus der Ferne die Einhaltung der täglichen Höchst-arbeitszeit und der erforderlichen Pausenzeiten zu überwachen. Eine Verhaltenskontrolle ist aber auch hier problematisch.²⁾
- Bei typischen Außendiensttätigkeiten ist der Start zum ersten Kunden oder zum Einsatzort zeitlich zu erfassen, genauso wie alle Pausen und die letzte arbeitszeitrelevante Aktivität. Besteht eine rechtlich zulässige ständige Ortung während der Arbeitszeit (z. B. zur flexiblen Einsatzplanung), so muss diese vom Mitarbeiter außerhalb der Arbeitszeit abschaltbar sein (z. B. in den Pausen oder wenn Fahrzeuge auch privat genutzt werden dürfen).
- Auch bei vereinbarter Vertrauensarbeitszeit besteht aufgrund der o. g. begleitenden arbeitsrechtlichen Vorschriften die Verpflichtung zur Zeiterfassung, selbst wenn diese nicht in die Entgeltberechnung einfließt. Trotz arbeitsvertraglich vereinbarter Flexibilität bei der Lage der Arbeitszeit ist die mit der Zeiterfassung verbundene Datenverarbeitung damit rechtmäßig.

Und wie immer zum Schluss: Konkrete Handlungsempfehlungen für die Umsetzung

Falls Sie sich erst jetzt für ein entsprechendes System zur Zeiterfassung umsehen sollten Sie prüfen, ob die vorgesehene Lösung den arbeitsrechtlichen und datenschutzrechtlichen Anforderungen genügt. Aber auch wenn Sie bereits ein entsprechendes System bereits einsetzen kann es empfehlenswert sein, dieses kritisch zu überprüfen.

- Werden nur rechtlich zulässige Daten erhoben, also solche, für die eine entsprechende Rechtsgrundlage (in der Regel nach Art. 6 Abs. 1c oder f EU-DSGVO) besteht?
- Unterstützt das System die Umsetzung des Löschkonzeptes?
- Unterstützt das System ein Rollen- und Berechtigungskonzept, so dass nur Personen im Rahmen ihres definierten Aufgabenbereichs Zugriff nehmen können?
- Bei Online- bzw. Cloud-Systemen: Wurde mit dem Anbieter ein Vertrag zur Auftragsverarbeitung geschlossen und umfasst dieser alle Anforderungen entsprechend Art. 28 EU-DSGVO? Hat der Anbieter die entsprechende Reputation oder sind in der jüngeren Vergangenheit Schwachstellen oder Datenlecks bekannt geworden? Wird die Datenhaltung im Geltungsbereich der EU-DSGVO, im EWR oder in einem Land mit gleichwertigem Datenschutzniveau gemäß Angemessenheitsbeschluss der Europäischen Union zugesichert?

...

²⁾ § 26 Abs. 1 BDSG: "Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung oder zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist. ..."

- Haben Sie die Betroffenen entsprechend Art. 13 EU-DSGVO informiert? Berücksichtigt die Information die Anforderungen des Art. 12 (präzise, transparente, verständliche und leicht zugängliche Form in einer klaren und einfachen Sprache)? Eventuell empfiehlt sich, eine bestehende Datenschutzerklärung für den betroffenen Personenkreis entsprechend zu ergänzen.³⁾
- Muss ggf. der Betriebsrat in die Entscheidung eingebunden werden?
- Wurde das System in das Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten nach Art. 30 EU-DSGVO aufgenommen?

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

München, 2026-10-24

Volker Baron

³⁾ Der betroffene Personenkreis ergibt sich z. B. aus der Definition der Beschäftigten nach § 26 Abs. 8 BDSG und umfasst Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einschließlich der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter im Verhältnis zum Entleiher, zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte, Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie an Abklärungen der beruflichen Eignung oder Arbeitserprobung (Rehabilitandinnen und Rehabilitanden), in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen Beschäftigte, Freiwillige, die einen Dienst nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder dem Bundesfreiwilligendienstgesetz leisten, Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten, Beamtinnen und Beamte des Bundes, Richterinnen und Richter des Bundes, Soldatinnen und Soldaten sowie Zivildienstleistende.