

Zeiterfassung - dürfen, müssen oder No-Go?

01.04.2022, 14:45 | IT, New Media & Software

Pressemitteilung von: *TimePunch KG*

Presseagentur: *TimePunch KG*



Um das Thema Zeiterfassung ranken sich viele Mythen und Halbwahrheiten. Dürfen Arbeitgeber*innen die Zeiten der Mitarbeiter erfassen, oder müssen sie es sogar? Oder ist es am Ende gar nicht erlaubt?

Bei der systemischen Zeiterfassung, also der Zeiterfassung am PC oder mit RFID Chips, werden personenbezogene Daten erhoben. Das ist z.B. die Uhrzeit, wann sich Mitarbeiter*innen an -bzw. abmelden, es sind aber auch Ortsinformationen über den Standort des Terminals oder die GPS-Daten, die erhoben werden. Eventuell auch biometrische Daten, wie der Fingerabdruck oder die Gesichtserkennung. Das alles ruft die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) auf den Plan.

Ist Zeiterfassung rechtsgültig?

Um diese Frage zu klären, bedarf es einen Blick in das Gesetz. In der DSGVO sind klare Regeln für die Aufzeichnung von personenbezogenen Daten verankert. Im Artikel 6 Abs 1 f steht als Voraussetzung, dass die Verarbeitung zur Wahrung der berechtigten Interessen des Verantwortlichen (also des Arbeitgebers) oder eines Dritten (z.B. Steuerberater / Lohnbüro) erforderlich ist. Berechtigte Interessen des Arbeitgebers zur Einführung der Zeiterfassung sind beispielsweise:

- Die Arbeitszeit des Mitarbeitenden soll dem Lohnbüro zur Berechnung des Gehalts übermittelt werden.
- Überstunden sollen dokumentiert werden, damit diese ausgezahlt oder mit Freizeit abgegolten werden können.
- Pausen von Mitarbeitenden sollen zum Nachweis des Arbeitsschutzgesetzes aufgezeichnet werden.

Die Zeiterfassung bildet also die Grundlage, damit die berechtigten Interessen durchgesetzt werden können. Eine Erfassung ist somit rechtsgültig.

Spannend wird die Frage aber bei biometrischen Daten, wie dem Fingerabdruck oder der Gesichtserkennung. Hier greift der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und der Datensparsamkeit. D.h. Arbeitgeber*innen müssen sich die Frage gefallen lassen, ob das berechtigte Interesse nicht auch mit weniger Daten durchsetzbar ist. Die Antwort ist hier ein meist ein klares ja. Ein RFID Schlüsselanhänger erfüllt die Anforderung in den meisten Fällen ganz genauso wie ein

Fingerscanner. Daher sollten sich Arbeitgeber*innen die Einwilligung zur Arbeitszeiterfassung mittels biometrischer Daten vorab von der Belegschaft schriftlich einholen, oder auf eine Alternative via RFID Schlüsselanhänger für Verweigerer umsteigen. Gute Zeiterfassungssysteme wie TimePunch erlauben zumeist beide Möglichkeiten zur Zeiterfassung (Schlüsselanhänger und/oder Biometrisch).

Ist eine Zeiterfassung zwingend erforderlich?

Viele Hersteller von Zeiterfassungs-Systemen versuchen Interessenten zu verunsichern, indem sie aufführen, dass eine systematische Zeiterfassung bereits vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) in einem Urteil vom Mai 2019 gefordert wurde. Damit endet die Erzählung aber zumeist unvollständig.

Richtig ist, dass am 24. Februar 2020 das Arbeitsgericht in Emden in einer ersten Entscheidung das Urteil vom EuGH bestätigte und auch am 24. September 2020 in einer zweiten Entscheidung bekräftigte. Allerdings widersprach das Landes Arbeitsgerichts von Niedersachsen (LAG) - also eine höhere Instanz - die Entscheidung des Arbeitsgerichts in Emden in der Berufung.

Der Grund: Nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts hatte der EuGH aufgrund von Art. 153 AEUV keine Kompetenz über Vergütungsfragen zu entscheiden. Hier steht also Meinung gegen Meinung. Eine klare Aussage, ob Zeiterfassung im Allgemeinen zwingend erforderlich ist, steht also noch aus.

Wann ist eine Zeiterfassung vom Gesetzgeber gefordert?

Nichtsdestotrotz existieren mehrere Fälle, in denen eine Zeiterfassung vom Gesetz gefordert wird.

Bei Einführung der Kurzarbeit:

Will ein Unternehmen die Kurzarbeit einführen, dann muss die geleistete Arbeitszeit der Mitarbeitenden in Kurzarbeit korrekt und vollständig dokumentiert werden. Dies ist notwendig, damit nach Abschluss des Monats das Kurzarbeitergeld korrekt berechnet werden kann. Die Agentur für Arbeit kann jederzeit den Stundennachweis für Mitarbeiter*innen vom Unternehmen einfordern.

Bei Beschäftigten im Mindestlohn bzw. Niedriglohn:

Sind Arbeitnehmer*innen bei den Betrieben im Mindestlohn, bzw. Niedriglohn beschäftigt, dann ist hier die Zollverwaltung zuständig. Diese prüft sehr genau, ob der Mindestlohn eingehalten wird. Damit der Zoll die Lohnzahlung und damit Einhaltung des Mindestlohns prüfen kann, ist eine genaue Zeiterfassung vom Gesetzgeber gefordert.

Bei Überstunden:

Werden im Betrieb regelmäßig Überstunden fällig, dann besteht nach § 16 Absatz 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) die Verpflichtung des Arbeitgebers die über 8 Stunden pro Tag hinaus gehende Arbeitszeit aufzuzeichnen. Selbstverständlich schreibt der Gesetzgeber hier nicht vor, dass ein elektronisches Zeiterfassungssystem zum Einsatz kommt, aber gerade ein System wie TimePunch macht dabei vieles einfacher.

Fazit

Stand März 2022 ist in Deutschland nicht klar geregelt, ob eine elektronische Zeiterfassung für alle Betriebe zur Pflicht wird. Allerdings existieren heute schon Fälle, in denen eine Zeiterfassung erforderlich ist. Dabei liegen die Vorteile einer Zeiterfassung klar auf der Hand: Gleichbehandlung von Mitarbeitenden, einfachere Lohnzahlung und Rechtssicherheit bei Arbeitsrechtsklagen aufgrund von Kündigung oder ähnlichem. Wie so oft gilt auch hier: Haben ist besser als Brauchen.

Verantwortlicher für diese Pressemitteilung:

TimePunch KG
Herr Gerhard Stephan
Bauhofstr. 34
68623 Lampertheim
Deutschland

fon ..: +49 (6206) 70409-00
fax ..: +49 (6206) 70409-09
web ..: <https://beratung.timepunch.de/>
email : info@timepunch.de

Pressekontakt:

TimePunch KG
Herr Gerhard Stephan
Bauhofstr. 34
68623 Lampertheim

fon ..: +49 (6206) 70409-00
web ..: <https://beratung.timepunch.de/>
email : info@timepunch.de

News-ID: 1226915 • Views: 652 (Stand: 07.05.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/1226915/Zeiterfassung-duerfen-muessen-oder-No-Go.html>