



Stand März 2019

## Orientierungshilfe

### Datenschutz und Zeiterfassung bei öffentlichen Stellen

Aufgrund vermehrter Anfragen und der fortschreitenden Automation im Bereich der Personaldatenverarbeitung sieht sich der Landesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (LfDI) veranlasst, folgende Hinweise zum Datenschutz bei der elektronischen Zeiterfassung zu geben, die insb. beim Abschluss einer Dienstvereinbarung zwischen Dienststelle und Personalvertretung hilfreich sein können:

- Zeiterfassungsdaten unterliegen einer engen **Zweckbestimmung**: Die beamtenrechtlichen Regelungen sehen vor, dass die erfassten Arbeitszeitdaten nur für die Überprüfung der Einhaltung der Arbeitszeit, für besoldungsrechtliche Zwecke und für Zwecke der Personaleinsatzplanung verwendet werden dürfen und spätestens nach zwei Jahren zu löschen sind (§ 73 Abs. 1 Satz 3 LBG, § 12 Abs. 7 Arbeitszeitverordnung). Soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist, gilt dies für die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes entsprechend.
- Ob Zeiterfassungsdaten als **Personalaktendaten** im Sinne des Beamtenstatusgesetzes (§ 50 Satz 2 BeamtStG) zu qualifizieren sind und damit unter den besonderen Schutz des Personalaktengeheimnisses fallen, wird unterschiedlich beurteilt. Jedenfalls handelt es sich um personenbezogene Sachaktendaten, deren Verarbeitung nach allgemeinen Datenschutzgrundsätzen erforderlich und verhältnismäßig sein muss.
- Soll eine **Anwesenheitsliste** der Beschäftigten für Auskünfte gegenüber anfragenden Bürgern online oder in Papierform zur Verfügung gestellt werden (Bsp. Bürgerbüro, Telefonzentrale, Pforte), darf der Abwesenheitsgrund nicht mitgeteilt werden. Keine Bedenken bestehen dagegen, die voraussichtliche Rückkehr des Beschäftigten anzugeben.
- Auf der Basis von Zeiterfassungsdaten erstellte **Urlaubs- oder Krankheitslisten** dürfen nur für Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft vorgehalten und genutzt werden. Beispiele:
  - Auswertung von Fehlzeiten zur Beachtung der gesetzlichen Vorgaben über das Betriebliche Eingliederungsmanagement (§ 167 Abs. 2 SGB IX)
  - Auswertung der Urlaubsdaten, um den – nach der EuGH-Rechtsprechung – bestehenden Hinweispflichten des Dienstherrn im Zusammenhang mit nicht genommenen Jahresurlaub zu entsprechen (vgl. EuGH Urteil vom 6.11.2018, Az: C 684/16).
- Sofern **Vorgesetzte** über eine entsprechende Personalverantwortung verfügen, dürfen sie zu Kontrollzwecken im erforderlichen Umfang Kenntnis von den Zeiterfassungsdaten erhalten. Auswertungen in Form einer aktuellen Ab- bzw.

Anwesenheitsliste, Krankheits- oder Urlaubsliste werden hierdurch nicht ausgeschlossen. Der LfDI vertritt dabei die Auffassung, dass es grundsätzlich ausreichend ist, Vorgesetzten eine Monatsübersicht mit den geleisteten Ist/Soll-Stunden zur Verfügung zu stellen und sie darüber hinaus anlassbezogen (beispielsweise auffällige Über- oder Unterschreitung des Solls) zu unterrichten. Auch gegen Stichprobenkontrollen durch Vorgesetzte ist datenschutzrechtlich nichts einzuwenden. Ein **online-Zugriff** auf die Einzelbuchungen der Mitarbeiter durch Vorgesetzte ist dabei weder erforderlich noch verhältnismäßig; er ist nur dann datenschutzrechtlich hinnehmbar, wenn eine entsprechende Regelung in der Dienstvereinbarung eine derart weitgehende Kontrolle ausdrücklich vorsieht.

- Der **Personalvertretung** dürfen die Zeiterfassungsdaten nur dann zur Verfügung gestellt werden, wenn dies für deren Aufgabenerfüllung notwendig ist. Begehrt die Personalvertretung einen Zugriff auf Zeiterfassungsdaten, gilt nach der Rechtsprechung des BVerwG (Beschluss vom 19.3.2014, Az: 6 P 1/13) ein **zweistufiges Verfahren**: Zur Kontrolle der Arbeitszeiten reicht dem Personalrat zunächst die Auflistung anonymisierter Daten aus (1. Stufe); ein eigener unmittelbarer Zugriff auf die Datenbank ist damit ausgeschlossen. Bei Unstimmigkeiten hat die Personalvertretung, falls erforderlich, einen Anspruch auf Erläuterung mit Namensnennung (2. Stufe).
- Aus Gründen der Transparenz und zur Selbstkontrolle sollte den Beschäftigten der Zugriff auf ihr **eigenes Zeitkonto** eröffnet werden.
- Die Datenverarbeitungsvorgänge im Zusammenhang mit der Zeiterfassung sind Teil der **Informationspflichten** des Arbeitgebers nach Art. 13 Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO); sie sind in das Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten nach Art. 30 DS-GVO aufzunehmen.