

Arbeitsgericht Berlin: Datenschutz bei Zeiterfassungssystemen

Ein Beitrag von Dr. Carlo Piltz und Stefan Hessel

Dem [Urteil vom 16.10.2019 \(Az. 29 Ca 5451/19\)](#) lag die Klage eines Arbeitnehmers auf Entfernung mehrerer Abmahnungen aus seiner Personalakte zugrunde. Diese hatte der Arbeitgeber ausgesprochen, weil der Arbeitnehmer sich nach der Einführung eines Zeiterfassungssystems mit Fingerabdruckerkennung geweigert hatte, dieses zu verwenden. Eine Einwilligung in die Nutzung hatte er ebenfalls nicht erteilt.

Eine Verpflichtung des Arbeitnehmers, das Zeiterfassungssystem zu nutzen, besteht aus Sicht des [ArbG Berlin](#) jedoch nicht. Es sieht vielmehr die Voraussetzungen für eine Entfernung der Abmahnungen, die ein Arbeitnehmer nach §§ 242, 1004 Abs. 1 Satz 1 BGB verlangen kann, als erfüllt an und verpflichtet den Arbeitgeber zur Entfernung der Abmahnungen.

Das Gericht führt zur Begründung des Urteils zunächst aus, dass es sich bei den im Zeiterfassungssystem gespeicherten Daten um biometrische Daten nach Art. 9 Abs. 1 [DSGVO](#) und besondere Kategorien personenbezogener Daten im Sinne von § 26 Abs. 3 BDSG handelt. Dies ergibt sich für das Gericht aus der Funktionsweise des Zeiterfassungssystems. Das System speichert zwar nicht den vollständigen Fingerabdruck des Mitarbeiters, jedoch die sog. [Minutien](#). Dabei handelt es sich um individuelle, nicht vererbare Fingerlinienverzweigungen, die einen eindeutigen Abgleich mit dem Fingerabdruck erlauben.

Als Rechtsgrundlage für die Verarbeitung scheiden im vorliegenden Fall sowohl die Einwilligung – eine solche hatte der Arbeitnehmer ja gerade nicht erteilt – als auch eine Kollektivvereinbarung aus. Das Gericht prüft daher, ob eine Rechtfertigung auf § 26 Abs. 1 BDSG gestützt werden kann. Im Rahmen der insoweit vorzunehmenden Abwägung mit schutzwürdigen Interessen des Arbeitnehmers kommt es dann zu dem Ergebnis, dass die Arbeitszeiterfassung mittels Fingerabdruck erheblich in die Grundrechte und Grundfreiheiten der Betroffenen eingreift. Ein Interesse des Arbeitgebers an einer Verhinderung von Missbrauch tritt dahinter jedenfalls ohne konkrete Anhaltspunkte für einen solchen in der Vergangenheit oder die Darlegung von bestehenden Lücken in einem anderen Zeiterfassungssystem ohne Speicherung

biometrischer Daten zurück. Im vorliegenden Fall hatte der Arbeitgeber zu derartigen Ausnahmen jedoch nichts vorgetragen und wurde folglich verurteilt.

Die Entscheidung des ArbG Berlin knüpft damit, wenig überraschend, auch bei Zeiterfassungssystemen hohe Anforderungen an die Verarbeitung von biometrischen Daten. Es hält biometrische Zeiterfassungssysteme jedoch nicht per se für unzulässig, sondern verlangt für deren Einsatz triftige Gründe, wie z. B. den Missbrauch bestehender Systeme. Vor diesem Hintergrund ist Unternehmen, die entsprechende Systeme zur Zeiterfassung verwenden, zu raten, die Rechtsgrundlage für deren Einsatz genau zu prüfen. In diesem Zusammenhang sollte auch geprüft werden, ob ausreichende technische und organisatorische Maßnahmen zum Schutz der Daten, die bei biometrischen Informationen besonders hoch sind, umgesetzt wurden.



über reuschlaw Legal Consultants

reuschlaw Legal Consultants gehört zu den führenden wirtschaftsberatenden Kanzleien im Produkthaftungsrecht und berät seit 2004 national und international tätige Unternehmen mit Schwerpunkt Produktsicherheitsrecht, Produkthaftungsrecht, Cyber & Data Security, Rückrufmanagement, Versicherungsrecht, Compliance Management und Vertragsrecht.

Unternehmenskontakt: Melanie Schaumann | Head of Marketing & Communications | T > +49 30 / 2332895 0 | E melanie.schaumann@reuschlaw.de