

► Arbeitsrecht

Arbeitnehmer zur Zeiterfassung per Finger-Scan nicht verpflichtet

| Ein Arbeitnehmer ist nicht zu einer Zeiterfassung per Fingerabdruck-Scanner verpflichtet (Landesarbeitsgericht [LAG] Berlin-Brandenburg, Urteil vom 04.06.2020, Az. 10 Sa 2130/19, Abruf-Nr. 217914, Nichtzulassungsbeschwerde beim Bundesarbeitsgericht [BAG], Az. 10 AZN 708/20). Das Urteil betrifft zwar einen medizinisch-technischen Assistenten in einer radiologischen Praxis, ist aber genauso für Physiotherapeuten relevant. |

Auch wenn das System nur Fingerlinienverzweigungen (Minutien) verarbeite, handle es sich um biometrische Daten. Eine Verarbeitung solcher Daten ist nach Art. 9 Abs. 2 Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) nur ausnahmsweise möglich. Danach muss die Verarbeitung erforderlich sein, damit Arbeitgeber oder Arbeitnehmer die ihnen aus dem Arbeitsrecht erwachsenden Rechte ausüben und ihren diesbezüglichen Pflichten nachkommen können.

Im Urteilsfall hat der Arbeitgeber – so das LAG – keine Tatsachen dargelegt, nach denen die Verarbeitung biometrischer Daten des Arbeitnehmers bei der Zeiterfassung „erforderlich“ ist. Entsprechend sei eine Erfassung ohne Einwilligung des Arbeitnehmers unzulässig – und könne vom Arbeitgeber auch nicht arbeitsrechtlich mit einer Abmahnung sanktioniert werden.

► Arbeitgeberleistungen

Corona-Prämie auch mit Dezemberlohn im Januar auszahlbar?

| **FRAGE:** „In unserer Praxis wird der Lohn für Dezember erst nach dem 31.12.2020 abgerechnet, weil erst dann die gearbeiteten Stunden aller Therapeuten vorliegen. Der Lohn wird entsprechend auch erst im neuen Jahr ausbezahlt. Ist es möglich, auch diesen Arbeitnehmern noch die Corona-Prämie auszuzahlen oder muss die Prämie tatsächlich bis zum 31.12.2020 gezahlt sein?“ |

ANTWORT: Nach derzeitiger Rechtslage ist es nicht möglich, die Corona-Prämie für Arbeitnehmer mit der Dezemberabrechnung auszubezahlen, wenn die Auszahlung erst im Januar 2021 erfolgt. Denn die Zahlungen der Corona-Prämie i. S. d. § 3 Nr. 11a EStG stellen keinen laufenden Arbeitslohn i. S. d. § 38a Abs. 1 S. 2 EStG dar. Es handelt sich vielmehr um einen sonstigen Bezug i. S. d. § 38a Abs. 1 S. 3 EStG. Anders als im Lohnsteuerabzugsverfahren gilt hier nicht das allgemeine Zuflussprinzip (Wann kann der Arbeitnehmer über die Zuwendung wirtschaftlich verfügen?), sondern der Abflusszeitpunkt des Arbeitgebers (Wann wurde die Zahlung geleistet?).

PRAXISTIPP | Arbeitgeber sollten die weitere Entwicklung abwarten. Denn der Gesetzgeber diskutiert im Moment, die Befristung der Corona-Prämie um einen Monat zu verlängern (bis 31.01.2021).

beantwortet von Dipl.-Finanzwirt, M. A. (Taxation), Daniel Denker, Oldenburg

Verarbeitung der
Daten scheitert an
der Erforderlichkeit

Der Abflusszeitraum
entscheidet