

► **Fahrtkosten**

Unbefristete Zeitarbeit: Fahrten zwischen Wohnung und Betrieb

| Kann ein Arbeitnehmer, der in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu einem Zeitarbeitsunternehmen steht, seine Fahrten zwischen Wohnung und Tätigkeitsstätte (Einsatzort beim Entleiher) nach Reisekostengrundsätzen abrechnen oder kann er nur die Entfernungspauschale geltend machen? Mit dieser Frage muss sich der BFH im Revisionsverfahren mit dem Az. VI R 32/20 befassen. |

Für das FG Niedersachsen ergab sich aus dem Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Zeitarbeitsunternehmen, dass der Arbeitnehmer von Anfang an für einen Einsatz beim Entleiher eingestellt worden war und ausschließlich dort eingesetzt werden sollte. Das FG wertet das so, dass der Arbeitnehmer dem Einsatzort dauerhaft zugeordnet werden sollte. Daher hat es den Schluss gezogen: Der Arbeitnehmer kann die Fahrten mit seinem privaten Pkw von seiner Wohnung zu seinem Einsatzort beim Entleiher nur mit der Entfernungspauschale ansetzen. Daran ändere auch die Tatsache nichts, dass das Zeitarbeitsunternehmen mit dem jeweiligen Entleiher des Arbeitnehmers eine Befristung der Tätigkeit vereinbart habe (FG Niedersachsen, Urteil vom 28.05.2020, Az. 1 K 382/16, Abruf-Nr. 217475).

▾ **WEITERFÜHRENDER HINWEIS**

- Beitrag „BFH: Neues Reisekostenrecht gilt auch für nicht ortsfest eingesetzte Arbeitnehmer“, LGP 8/2019, Seite 132 → Abruf-Nr. 46038426

► **Vergütung**

Arbeitnehmer zur Zeiterfassung per Finger-Scan nicht verpflichtet

| Ein Arbeitnehmer ist nicht zu einer Zeiterfassung per Fingerabdruck-Scanner verpflichtet. Das hat das LAG Berlin-Brandenburg im Fall eines medizinisch-technischen Assistenten in einer radiologischen Praxis entschieden. |

Auch wenn das System nur Fingerlinienverzweigungen (Minutien) verarbeite, handle es sich um biometrische Daten. Eine Verarbeitung solcher Daten ist nach Art. 9 Abs. 2 DSGVO 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 Urteilfall 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 (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 04.06.2020, Az. 10 Sa 2130/19, Abruf-Nr. 217914, NZB beim BAG, Az. 10 AZN 708/20).

Das letzte Wort
ist noch nicht
gesprachen



ARCHIV

Ausgabe 8 | 2019
Seite 132-134

Verarbeitung der
Daten scheitert an
der Erforderlichkeit