

Zeiterfassung mit Fingerabdruck-Scanner problematisch

Ein Arbeitnehmer ist nicht zu einer Zeiterfassung per Fingerabdruck-Scanner verpflichtet, da eine solche Erfassung unter Einsatz biometrischer Daten im Sinne der Datenschutzgrundverordnung nicht erforderlich ist.

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat entschieden, dass ein Arbeitnehmer nicht zu einer Zeiterfassung per Fingerabdruck-Scanner verpflichtet ist (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 4.6.2020 - 10 Sa 2130/19; Pressemitteilung Nr. 22/20 vom 25.8.2020).

Der Kläger ist in einer radiologischen Praxis als Medizinisch-Technischer Assistent tätig. Für eine lückenlos korrekte Zeiterfassung für die Abrechnung und um einen wöchentlichen auch den Wünschen der Mitarbeiter entsprechenden Dienstplan erstellen zu können, führte die Beklagte zum 1. August 2018 anstelle der bisherigen handschriftlichen Listen ein Zeiterfassungssystem ein. Dieses wird mit einem Fingerabdruck-Scanner bedient. Das eingeführte System verarbeitet nicht den Fingerabdruck als Ganzes, sondern die Fingerlinienverzweigungen (Minutien). Der Kläger lehnte eine Benutzung dieses Systems ab. Der Arbeitgeber erteilte ihm deshalb eine Abmahnung, gegen die sich der Kläger gewandt hat.

Das Landesarbeitsgericht hat entschieden, dass der Arbeitnehmer dieses Zeiterfassungssystem nicht nutzen muss. Auch wenn das System nur Fingerlinienverzweigungen (Minutien) verarbeite, handelt es sich um biometrische Daten. Eine Verarbeitung solcher Daten ist nach Art. 9 Abs. 2 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) nur ausnahmsweise unter den dort aufgelisteten Voraussetzungen möglich. Im vorliegenden Fall konnte ausgehend von der Bedeutung der Arbeitszeiterfassung nicht festgestellt werden, dass eine solche Erfassung unter Einsatz biometrischer Daten im Sinne dieser Bestimmungen erforderlich ist. Entsprechend sei eine Erfassung ohne Einwilligung des Arbeitnehmers nicht zulässig. Die Weigerung der Nutzung stelle deshalb keine Pflichtverletzung dar, der Kläger könne die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte verlangen. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht nicht zugelassen.