

Am 11.8.2020 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) die neue SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel zur Bekanntmachung im Gemeinsamen Ministerialblatt (GmBl) freigegeben (Meldung des BMAS vom 11.8.2020). Die neuen Regelungen wurden in Kooperation mit den Arbeitsausschüssen des BMAS unter Koordination der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) erstellt. Sie gelten nun gem. § 5 Infektionsschutzgesetz für den Zeitraum der Corona-Pandemie, das heißt bereits ab dem August 2020. Damit konkretisiert das BMAS die bereits aus der SARS-CoV-2 Arbeitsschutzstandard (April 2020) bekannten, erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen für die gesamte Wirtschaft. Unberührt bleiben jedoch weitere spezifische Vorschriften wie bspw. jene der Biostoffverordnung. Mit den neuen Vorschriften soll das Infektionsrisiko für Beschäftigte gesenkt und Neuinfektionen im betrieblichen Alltag verhindert werden. Dabei setzt das BMAS hauptsächlich auf die bekannten Mittel der letzten Monate: Abstand, Hygiene und Masken. Ferner erhalten die Aufsichtsbehörden der Länder mit der Regelung nunmehr eine einheitliche Grundlage, um die getroffenen Schutzmaßnahmen in den Betrieben beurteilen zu können. Damit wird versucht, der seit Monaten bestehenden erheblichen Rechtsunsicherheit der Unternehmen entgegenzutreten. Trotz der verpflichtenden Maßnahmen gilt weiterhin die Maxime der Selbstdisziplin. Ohne die Mitarbeit und Sensibilisierung der Belegschaft sind sämtliche Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers nicht geeignet, Neuinfektionen zu vermeiden.



Rebecca Marlow,  
Redakteurin  
Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BAG: Zur Doppelfunktion der Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG**

1. Die Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG hat eine Doppelfunktion. Sie dient einerseits der vollen Schadenskompensation und andererseits der Prävention, wobei jeweils der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu wahren ist.

2. Bei der Bestimmung der angemessenen Entschädigung für den erlittenen immateriellen Schaden nach § 15 Abs. 2 AGG steht den Tatsachengerichten nach § 287 Abs. 1 ZPO ein weiter Ermessensspielraum zu. Die Festsetzung der angemessenen Entschädigung durch das Tatsachengericht unterliegt infolgedessen nur einer eingeschränkten revisionsgerichtlichen Kontrolle. Das Revisionsgericht kann lediglich überprüfen, ob das Berufungsgericht die Rechtsnorm zutreffend ausgelegt, ein Ermessen ausgeübt, die Ermessensgrenze nicht überschritten hat und ob es von seinem Ermessen einen fehlerfreien Gebrauch gemacht hat, indem es sich mit allen für die Bemessung der Entschädigung maßgeblichen Umständen ausreichend auseinandergesetzt und nicht von sachfremden Erwägungen hat leiten lassen.

**BAG**, Urteil vom 28.5.2020 – 8 AZR 170/19  
(Amtliche Leitsätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-1971-1**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

➔ *Anmerkung der Redaktion: Volltext im aktuellen Heft auf S. 1981.*

### **BAG: Zur Zurückweisung von Vorbringen gem. § 296 Abs. 2 ZPO**

Die den Vorwurf der groben Nachlässigkeit iSd. § 296 Abs. 2 ZPO begründenden Tatsachen müssen vom Gericht positiv festgestellt werden.

**BAG**, Urteil vom 11.6.2020 – 2 AZR 400/19  
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-1971-2**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Kein Anspruch nach BR auf Einsicht in Bruttoentgeltlisten nach dem EntgTranspG**

Nach den Vorgaben im Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) ist der Betriebsrat in das individuelle Verfahren zur Überprüfung von Entgeltgleichheit durch die Beantwortung von Auskunftsverlangen der Beschäftigten eingebunden. Zu diesem Zweck ist ein von ihm gebildeter Betriebsausschuss berechtigt, Bruttoentgeltlisten des Arbeitgebers einzusehen und auszuwerten (§ 13 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG). Dieses Einsichts- und Auswertungsrecht besteht daher nicht, wenn der Arbeitgeber die Erfüllung der Auskunftsverpflichtung berechtigterweise an sich gezogen hat.

Die Arbeitgeberin ist ein Telekommunikationsunternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten. Nach Inkrafttreten des EntgTranspG machte sie von der gesetzlich vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch, die Verpflichtung zur Erfüllung von Auskunftsverlangen der Beschäftigten generell zu übernehmen. Über die in der ersten Jahreshälfte 2018 geltend gemachten Auskunftsverlangen informierte sie den Betriebsrat und gewährte ihm Einblick in spezifisch aufbereitete Bruttoentgeltlisten. Diese waren nach Geschlecht aufgeschlüsselt und wiesen sämtliche Entgeltbestandteile auf. Der Betriebsrat hat unter Hinweis auf § 13 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG verlangt, die Listen dem Betriebsausschuss in bestimmten elektronischen Dateiformaten zur Auswertung zu überlassen.

Die Vorinstanzen haben das Begehren abgewiesen. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Das Einsichts- und Auswertungsrecht in § 13 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG korrespondiert mit der nach der Grundkonzeption des EntgTranspG dem Betriebsrat zugewiesenen Aufgabe, individuelle Auskunftsansprüche von Beschäftigten zu beantworten. Es besteht daher nicht, wenn – wie im vorliegenden Fall – der Arbeitgeber diese Aufgabe selbst erfüllt.

(PM Nr. 24/20)

**BAG**, Beschluss vom 28.7.2020 – 1 ABR 6/19

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-1971-3**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **LAG Berlin-Brand.: Zeiterfassung per Fingerabdruck nicht rechtmäßig**

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat entschieden, dass ein Arbeitnehmer nicht zu einer Zeiterfassung per Fingerabdruck-Scanner verpflichtet ist.

Der Kläger ist in einer radiologischen Praxis als Medizinisch-Technischer Assistent tätig. Der Arbeitgeber führte ein Zeiterfassungssystem ein, das mit einem Fingerabdruck-Scanner bedient wird. 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) verarbeitet, handle es sich um biometrische Daten. Eine Verarbeitung solcher Daten sei nach Art. 9 Abs. 2 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) nur ausnahmsweise möglich. Für den vorliegenden Fall könne auch ausgehend von der Bedeutung der Arbeitszeiterfassung nicht festgestellt werden, dass eine solche Erfassung unter Einsatz biometrischer Daten im Sinne dieser Bestimmungen erforderlich sei. 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.

(PM Nr. 22/20)

**LAG Berlin-Brand.**, Urteil vom 25.8.2020 – 10 Sa 2130/19

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-1971-4**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)