



Ausgabe Nr. 8/2020 vom 25.03.2020

„FAQs“ zum Coronavirus

Stand: 18.03.2020

Die nachfolgenden „FAQs“ können für den Umgang mit dem neuartigen Coronavirus eine erste Orientierung bieten. Sie geben jedoch lediglich die Auffassung der Rechtsanwaltskammer Brandenburg unverbindlich wieder. Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass wir keine arbeitsrechtliche Beratung der Kolleginnen und Kollegen übernehmen können. Wir empfehlen zudem, bei Erkrankungen und Verdachtsfällen umgehend mit dem zuständigen Gesundheitsamt Kontakt aufzunehmen und mit diesem die weitere Vorgehensweise abzustimmen.

1. Wie gehe ich mit Mitarbeitern um, die bereits infiziert bzw. erkrankt sind oder zumindest im Verdacht stehen, sich infiziert zu haben?

Es empfiehlt sich, die Mitarbeiter anzuweisen, bei Auftreten einschlägiger Krankheitssymptome (laut WHO Fieber, trockener Husten, Abgeschlagenheit) dem Arbeitsplatz fern zu bleiben. Aufgrund der möglichen Infektionsgefahr empfiehlt es sich sowohl für den Mitarbeiter als auch für den Rechtsanwalt, bei Auftreten einschlägiger Krankheitssymptome Kontakt mit einem Arzt aufzunehmen. Hierbei sollte der Arzt nicht direkt aufgesucht, sondern vorab telefonisch konsultiert werden. Dasselbe gilt, falls Mitarbeiter Kontakt mit einer nachweislich mit dem Coronavirus infizierten Person hatten. Die Mitarbeiter sollten zudem darum gebeten werden, bei einem positiven Testergebnis umgehend die Kanzlei darüber zu informieren.

2. Haben Rechtsanwälte Meldepflichten nach dem Infektionsschutzgesetz, wenn sich herausstellt, dass mit dem Coronavirus infizierte und eventuell auch schon erkrankte Personen in der Kanzlei waren? Was gilt bei einem infizierten bzw. erkrankten Mitarbeiter?

Zwar handelt es sich bei der Infektion bzw. dem Verdacht einer Infektion mit dem Coronavirus um einen meldepflichtigen Umstand im Sinne des Infektionsschutzgesetzes (IfSG), Rechtsanwälte treffen jedoch keine eigenen Meldepflichten nach dem IfSG. Zuständig sind vielmehr die mit der Diagnose und Behandlung von Krankheits- und Verdachtsfällen befassten medizinischen Einrichtungen. Sollte ein Rechtsanwalt dennoch Kontakt

zu einer Gesundheitsbehörde aufnehmen, sind die anwaltlichen Verschwiegenheitspflichten (sowie datenschutzrechtliche Pflichten) selbstverständlich zu beachten (s. hierzu auch nachfolgend Frage 3).

3. Können die zuständigen Behörden Zugriff auf die der Verschwiegenheitspflicht unterfallenden Informationen in der Anwaltskanzlei nehmen?

Eine Pflicht zur Offenbarung von Beteiligtendaten kann dann bestehen, wenn im Rahmen der Gefahrenabwehr gemäß § 16 IfSG von der nach Landesrecht zuständigen Behörde eine Offenbarung verlangt wird. Dies ist dann denkbar, wenn das Gesundheitsamt einen Infektionsweg nachverfolgen muss. Gemäß § 25 IfSG wird das Gesundheitsamt ermächtigt, im Verdachtsfall die erforderlichen Ermittlungen über Art, Ursache, Ansteckungsquelle und Ausbreitung der Krankheit einzuleiten. Nach § 25 Abs. 2 IfSG kann die Behörde im Rahmen der Ermittlungen zur Nachvollziehbarkeit der Ansteckungsquelle bzw. Eindämmung der Ausbreitung zur Eruiierung der Kontaktpersonen eine erforderliche Befragung sowohl der betroffenen Person als auch Dritter, insbesondere des behandelnden Arztes, durchführen. Hier ergibt sich ein Konflikt zur anwaltlichen Verschwiegenheitsverpflichtung aus § 43a Abs. 2 BRAO, § 2 BORA.

Die gesetzliche Offenbarungspflicht nach dem InfSG geht dabei vor. Unbeschadet der auch hier bestehenden Möglichkeit einer Befreiung von der Verschwiegenheitspflicht nach § 2 Abs. 3 BORA kann die zuständige Behörde einen auf § 16 IfSG gestützten Verwaltungsakt erlassen, welcher die Verschwiegenheitspflicht nach § 43a Abs. 2 BRAO, § 2 Abs. 2 BORA überlagern dürfte. Dieser ist auch sofort vollziehbar, § 16 Abs. 8 IfSG. Eine derartige Anordnung dürfte aber im Regelfall dann verhältnismäßig sein, wenn sie sich auf die Offenbarung des unmittelbar Erforderlichen beschränkt (etwa die bloßen Beteiligtendaten), dementsprechend ist die Auskunft des Rechtsanwalts so kurz wie möglich zu halten. Im Rahmen der Abfrage möglicher Kontaktpersonen ist es bereits

unerheblich, ob die Kontakte beruflicher oder privater Natur waren. Diese Informationen unterliegen weiterhin der Verschwiegenheitsverpflichtung. Eine Information des Mandanten über die gegebene Auskunft ist empfehlenswert.

Theoretisch denkbar, aber sehr unwahrscheinlich ist der Fall, dass das Gesundheitsamt zur Gefahrenabwehr Dokumente beschlagnahmt und vernichtet, bei denen zu befürchten ist, dass sie mit dem Erreger kontaminiert sind. Soweit Gegenstände desinfiziert werden müssen – auch dies ist eher unwahrscheinlich –, kann das Gesundheitsamt auch die Benutzung der Räume, in denen sich diese befinden, untersagen.

4. Welche sonstigen Maßnahmen können die zuständigen Behörden nach dem Infektionsschutzgesetz anordnen?

Die zuständige Behörde kann anordnen, dass Kranke und möglicherweise einschlägig infizierte Personen in einem geeigneten Krankenhaus oder in sonst geeigneter Weise abgesondert werden (Quarantäne). Falls erforderlich, kann weiterhin ein berufliches Tätigkeitsverbot angeordnet werden. Zeitliche Beschränkungen sieht das IfSG insoweit nicht vor.

Die Dauer der betreffenden Maßnahme richtet sich letztlich nach der medizinischen Erforderlichkeit und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.

5. Ist es Rechtsanwälten in der gegenwärtigen Lage erlaubt und ggf. sogar anzuraten, Mitarbeiter auch ohne entsprechende Anordnung der zuständigen Behörden nach Hause zu schicken?

Arbeitnehmer haben grundsätzlich einen Beschäftigungsanspruch. Es ist also nicht möglich, sie grundlos „nach Hause zu schicken“. Der Beschäftigungsanspruch besteht aber dann nicht, wenn überwiegende schützenswerte Suspendierungsinteressen des Arbeitgebers vorliegen. Dies ist insbesondere der Fall, wenn der Arbeitnehmer eine Gesundheitsgefahr für andere darstellt. Hierfür kann der konkrete Verdacht der Infizierung mit dem ansteckenden Coronavirus genügen.

Die Beurteilung, wann solch ein konkreter Verdacht vorliegt, ist grundsätzlich dem Einzelfall vorbehalten.

Nach Einschätzung des Robert-Koch-Instituts (RKI) ist von einem konkreten Verdacht nur in folgenden zwei Fällen auszugehen:

- Grippeähnliche Symptome und Aufenthalt in einem internationalen Risikogebiet bzw. in einem besonders betroffenen Gebiet in Deutschland (vgl. https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete.html);
- Grippeähnliche Symptome und Kontakt mit einer nachweislich infizierten Person.

Ggf. kann das Interesse des Arbeitgebers an einer Freistellung eines Mitarbeiters auch bereits unterhalb der konkreten Verdachtsschwelle das Beschäftigungsinter-

esse des Arbeitnehmers übersteigen. Dies könnte nach Ermessen des Rechtsanwalts im Einzelfall etwa in folgenden Konstellationen der Fall sein:

- Grippeähnliche Symptome, insbesondere nach Kontakt mit einer infektionsverdächtigen Person;
- Aufenthalt in einem Risikogebiet (s.o.) ohne grippeähnliche Symptome;
- Kontakt mit einer nachweislich infizierten Person ohne grippeähnliche Symptome.

In den übrigen Fällen dürfte in aller Regel das Freistellungsinteresse des Arbeitgebers nicht überwiegen.

Zu berücksichtigen ist, dass nach den derzeitigen Einschätzungen des RKI auch bei Symptombfreiheit erst nach Ablauf von etwa 14 Tagen ab Ansteckung mit dem Virus die Infektiosität sicher nicht mehr besteht.

Neben einer einseitigen Freistellung eines Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber wäre es ferner denkbar, eine Freistellungsvereinbarung mit dem (potentiell) Infizierten zu treffen, in der dann auch die Frage der Vergütung abweichend geregelt werden kann.

6. Unter welchen Umständen darf bzw. muss die Rechtsanwaltskanzlei geschlossen werden?

Das oben bereits näher angesprochene behördliche Tätigkeitsverbot (bzw. auch die Anordnung von Quarantäne) kann faktisch zu einer Schließung der Anwaltskanzlei führen, wenn alle Mitarbeiter hiervon betroffen sind.

Aufgrund eigenverantwortlicher Entscheidung des Rechtsanwalts wird eine solche Schließung auch ohne behördliche Anordnung bei Vorliegen bestätigter Krankheits- und/oder Infektionsfälle in der Kanzlei in Betracht kommen, wenn der ordnungsgemäße und gefahrlose Betrieb mit den verbliebenen Mitarbeitern nicht mehr aufrecht zu halten ist. Der Rechtsanwalt wird insoweit regelmäßig seine Fürsorgepflicht als Arbeitgeber wahrnehmen. Dies ist auch dann möglich, wenn nicht bei jedem Mitarbeiter die Voraussetzungen für einen konkreten Verdacht nach den in Frage 5 dargestellten Kriterien vorliegen. Weiterhin ist eine Information der Mandanten, etwa mittels eines Aushangs am Kanzeleingang, einer Ansage auf dem Anrufbeantworter oder auch mittels eines Hinweises auf der Internetseite der Kanzlei erforderlich.

7. Welche Maßnahmen sind im Fall einer Kanzleischließung sinnvoll?

Einen generellen Masterplan gibt es nicht, weil sich jede Kanzlesituation unterscheidet, die Lage sich ständig ändert und die Situation für alle neu ist.

Solange trotz Eintritt eines Krankheitsfalls das Betreten der Kanzleiräumlichkeiten weiter möglich ist, ist die Bestellung eines Vertreters sinnvoll. Grundsätzlich kann nach § 53 Abs. 2 S. 2 BRAO ein Vertreter von vornherein für alle Verhinderungsfälle, die während eines Kalenderjahres eintreten können, bestellt werden. Ist der Ver-

treter ebenfalls Mitglied der Rechtsanwaltskammer München, kann der Rechtsanwalt die Bestellung selbst vornehmen, hat diese aber nach § 53 Abs. 6 BRAO anzuzeigen

Der Vertreter erhält nur dann Zugang zum besonderen elektronischen Anwaltspostfach (beA) des vertretenen Rechtsanwalts, wenn die Vertreterbestellung der Kammer angezeigt wird.

Weitere Informationen zur Vertretung im Hinblick auf das beA finden Sie in den beA-Newslettern 25/2018, 12/2017, und 01/2020

(<https://www.brak.de/bea-newsletter/>).

Da die dem Vertreter eingeräumten Zugriffsrechte nur sehr beschränkt sind (§ 25 Abs. 3 RAVPV), kann es empfehlenswert sein, dem Vertreter weitere Zugriffsrechte einzuräumen.

In diesem Zusammenhang sollte nach Möglichkeit berücksichtigt werden, dass sichergestellt wird, dass der gewählte Vertreter voraussichtlich nicht mit Ihnen gemeinsam unter Quarantäne gestellt wird.

Bereits im Vorfeld sollte der Rechtsanwalt im Hinblick auf seine Kanzleiorganisation Vorsorge sowohl für den Fall treffen, dass Kollegen und/oder Mitarbeiter ausfallen, als auch für den Fall, dass er selbst ausfällt oder die gesamte Kanzlei schließen muss. Sind entsprechende Vorsorgemaßnahmen getroffen, hat dies direkten Einfluss auf die Erfolgsaussichten eines Wiedereinsatzantrags oder auf den Gang eines berufsaufsichtlichen Verfahrens, falls es dennoch zu unvorhergesehenen Fehlern kommen sollte. In Verfahren, in welchen dies möglich ist, muss jedenfalls die Möglichkeit der Beantragung von Fristverlängerungen und eine entsprechende Information des Mandanten sichergestellt sein.

Dabei sollten insbesondere – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – folgende Maßnahmen bedacht werden:

- Unterschriftenregelung bei Ausfall des Rechtsanwalts
- Vertretungsregelungen für Kanzleimitarbeiter
- Zugriff auf den Fristenkalender sowie die Eintragung von Fristen
- Zugriff auf anhängige Gerichtsaktenzeichen sowie auf Kontaktdaten des Mandanten
- Zugriff auf die Anwaltssoftware
- Zugriff auf das beA (bspw. auch durch ein externes Kartenlesegerät für beA-Mitarbeiterkarten der Kanzleiangestellten)
- Organisation des Posteingangs sowie Leerung des Kanzleibriefkastens, ggfs. mittels Nachsendeantrags an die Privatanschrift (hierbei ist jedoch die Vertraulichkeit der Kommunikation sicherzustellen)
- Organisation des Postausgangs (bspw. über ein externes Faxgerät)
- Sicherstellung der Rücksendung von Empfangsbescheinigungen
- Zugriff auf die Kanzleikonten (zur Einzahlung von Gerichtskosten, Verwaltung von Fremdgeldern sowie zur Zahlung der laufenden Kosten der Kanzlei und der Gehälter der Mitarbeiter)

Besonderes Augenmerk ist auf die Gewährleistung einer sicheren Kommunikation auch zwischen den Kanzleimitarbeitern zu legen. Die anwaltliche Verschwiegenheit muss in jedem Falle garantiert sein.

8. Welche Pflichten treffen den Rechtsanwalt als Arbeitgeber nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)?

Aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers für seine Arbeitnehmer kann auch die Pflicht zur Schaffung geeigneter Abwehrmaßnahmen folgen. Auch hier hängen „ob“ und „wie“ dieser Maßnahmen von der individuellen Risikoabschätzung des Rechtsanwalts ab. Die Fürsorgepflicht kann etwa in Regionen mit einer hohen Anzahl nachweislich Infizierter höher sein. Auch die entsprechenden Einzelmaßnahmen liegen im Ermessen des Rechtsanwalts. Richtschnur könnten die Empfehlungen des RKI sein. Dieses empfiehlt insbesondere Husten- und Niesen-Etikette, gute Handhygiene und Abstandhalten zu anderen Personen. Hierbei könnte der Rechtsanwalt die in der Kanzlei erscheinenden Personen durch entsprechende Aushänge informieren (s. hierzu etwa https://www.infektionsschutz.de/fileadmin/infektionsschutz.de/Downloads/200303_BZgA_Atemwegsinfektion-Hygiene_schuetzt_A3_02_Ansicht.pdf). Das Tragen eines Mundschutzes ist hingegen nach Einschätzung des RKI nicht sinnvoll. Rechtsanwälte können – auch dies ist ein unverbindlicher Hinweis – zudem daran denken, berührungssensitive Oberflächen (z.B. Türklinken, Klingeln, Tischoberflächen, Armlehnen etc.) regelmäßig zu desinfizieren.

9. Wann darf ein Mitarbeiter berechtigterweise seinem Arbeitsplatz fernbleiben?

Ein nachweislich erkrankter Mitarbeiter darf seinem Arbeitsplatz berechtigterweise fernbleiben. Der nicht erkrankte Arbeitnehmer ist hingegen nicht von vornherein deshalb von seiner Arbeitspflicht entbunden, weil er befürchtet, sich auf dem Weg zur Arbeit oder am Arbeitsplatz selbst anzustecken. In Ausnahmefällen, etwa bei konkretem Infektionsverdacht, kann jedoch Unzumutbarkeit (nach § 275 Abs. 3 BGB) vorliegen. Auch dies ist wieder der Abwägung des Rechtsanwalts im Einzelfall überlassen.

Weiterhin bleibt es selbstverständlich unbenommen, dass Mitarbeitern durch Gewährung von (Erholungs-)Urlaub eine vorübergehende Abwesenheit vom Arbeitsplatz ermöglicht wird.

10. Haben Mitarbeiter einen Anspruch auf „Home Office“?

Mitarbeiter/innen haben keinen Anspruch, „Home Office“ zu machen, es sei denn, dies ist im Arbeitsvertrag so vereinbart worden. Einvernehmliche Lösungen in diese Richtung sind natürlich stets möglich. Tritt in der Kanzlei ein Infektions- oder Verdachtsfall auf, könnte der Rechtsanwalt je nach Lage des Einzelfalls auf die sich im „Home Office“ befindlichen Mitarbeiter zurückgreifen und damit den Weiterbetrieb der Rechtsanwaltskanzlei sicherstellen.

10a. Besteht die Möglichkeit, für Auszubildende einen Home-Office Arbeitsplatz einzurichten?

Grundsätzlich ist die Einrichtung eines Home-Office-Arbeitsplatzes im Rahmen der Ausbildung nicht vorgesehen. Gemäß § 14 Abs. 1 Nr. 2 BBiG hat der ausbildende Rechtsanwalt selbst auszubilden bzw. einen Ausbilder ausdrücklich damit zu beauftragen, da dieser den Azubi anleiten und die Ausbildungsinhalte vermitteln muss.

Ist der Ausbilder aufgrund der gegenwärtigen Situation jedoch selbst von einem Home-Office-Arbeitsplatz aus tätig bzw. nicht vor Ort, sollte auch dem Azubi diese Möglichkeit eröffnet werden. Dabei sollte sichergestellt sein, dass dem Azubi weiterhin die entsprechenden Ausbildungsinhalte vermittelt werden können.

10b. Müssen Auszubildende die von den Berufsschulschließungen betroffen sind stattdessen den Ausbildungsbetrieb besuchen?

Azubis sind gemäß § 9 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) bzw. § 15 Abs. 1 BBiG für die Teilnahme am Berufsschulunterricht von der Arbeit freigestellt. Die Freistellung der Azubis endet jedoch, wenn ein Besuch der Berufsschule über einen längeren Zeitraum hinweg unterbleiben muss. Azubis müssen in diesem Fall mit dem Ausbilder besprechen, ob diese an den ausfallenden Berufsschultagen für die betriebliche Ausbildung erscheinen müssen.

Sofern die Berufsschulen online Lehrangebote bereithalten, ist der Ausbildungsbetrieb gehalten, den Azubis ausreichend Zeit zur Nutzung dieser Angebote einzuräumen.

10c. Können Werkstudenten in der aufgrund der Pandemie verlängerten vorlesungsfreien Zeit im Rahmen der sozialversicherungsrechtlichen Privilegien mit mehr als 20 Wochenstunden beschäftigt werden?

Voraussetzung für die Anwendbarkeit des Werkstudentenprivilegs ist nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (Urteil vom 11.11.2003, Az. B 12 KR 24/03 R) dass der Schwerpunkt weiterhin auf dem Studium liegt. Dies ist regelmäßig der Fall, wenn die wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 20 Stunden beträgt. Hierbei sind Ausnahmen für die Beschäftigung während der vorlesungsfreien Zeit möglich. Es ist allerdings darauf zu achten, dass die Arbeitszeit auf das Jahr gerechnet nicht zu einer Verschiebung des Schwerpunkts der Tätigkeit führt und das Studium insoweit in den Hintergrund rückt.

11. Kann der Rechtsanwalt gegenüber den noch gesunden Mitarbeitern Überstunden anordnen, um den Ausfall von Mitarbeitern zu kompensieren?

Der Arbeitgeber kann in besonderen Notfällen Überstunden einseitig anordnen. Ob ein Notfall vorliegt, kann hierbei etwa an den Maßstäben des § 14 ArbZG beurteilt

werden. So dürfte ein solcher Notfall insbesondere vorliegen bei außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten, und bei unaufschiebbaren Fällen, deren Nichterledigung einen unverhältnismäßigen Schaden zur Folge haben würden. Als Ausfluss der Treuepflicht ist der Arbeitnehmer in diesen Situationen gehalten, auch über die arbeitsvertraglich vereinbarte Stundenzahl hinaus zu arbeiten. Auch hier bedarf es stets einer Einzelfallprüfung.

12. Wer trägt das Wegerisiko?

Können Arbeitnehmer aufgrund von Ausfällen im ÖPNV oder dergleichen die Arbeitsstätte nicht erreichen und dementsprechend ihre Arbeitsleistung nicht erbringen, greift der Grundsatz „kein Lohn ohne Arbeit“. Der Arbeitnehmer hat danach regelmäßig das sogenannte „Wegerisiko“ zu tragen. Realisiert sich das Risiko und ist der Arbeitnehmer aus diesem Grund an der Erbringung seiner Arbeitsleistung verhindert, entfällt dementsprechend sein Vergütungsanspruch.

13. Welche Folgen hat es für den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers, wenn er infolge einer Infektion mit dem Coronavirus arbeitsunfähig erkrankt ist?

Ist ein Arbeitnehmer hingegen infolge einer Infektion mit dem Coronavirus arbeitsunfähig erkrankt, so gilt die gesetzliche Entgeltfortzahlungspflicht im Krankheitsfalle nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Der Arbeitnehmer behält danach für einen Zeitraum von maximal sechs Wochen seinen Vergütungsanspruch, selbst wenn er an der Erbringung seiner Arbeitsleistung gehindert ist. Ggf. kommt für den Rechtsanwalt – abhängig von der Anzahl der Mitarbeiter – eine Erstattung nach §§ 1, 2 Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) in Betracht. Dabei handelt es sich um eine Entlastungsleistung zugunsten kleinerer Arbeitgeber aufgrund eines gesetzlichen solidarischen Umlageverfahrens (sog. „U1-Umlage“).

14. Welche Folgen hat eine (noch) symptomfreie Infektion mit dem Coronavirus bzw. ein entsprechender Infektionsverdacht beim Mitarbeiter für den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers?

Über die mit Symptomen verbundene Erkrankung am Coronavirus hinaus gibt es weitere Situationen, in denen der Arbeitnehmer berechtigterweise von seinem Arbeitsplatz fernbleiben kann. Dies ist etwa in folgenden Fällen denkbar:

- Nachweisliche Infektion des Mitarbeiters mit dem Coronavirus;
- Grippeähnliche Symptome des Mitarbeiters und Aufenthalt in einem internationalen Risikogebiet bzw. in einem besonders betroffenen Gebiet in Deutschland;
- Grippeähnliche Symptome des Mitarbeiters und Kontakt mit einer nachweislich infizierten Person.

In diesen Fällen kann der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers im jeweiligen Einzelfall nach § 616 BGB erhalten bleiben. Danach geht der Arbeitnehmer seines Vergütungsanspruches nicht verlustig, wenn er für eine

verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert ist. Liegt ein solcher Fall vor, bleibt es überdies eine Frage des jeweiligen Einzelfalles, für welchen Zeitraum § 616 BGB den Vergütungsanspruch gegebenenfalls aufrechterhält, dies richtet sich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor allem nach dem Verhältnis von Dauer des Arbeitsverhältnisses zur Dauer der Verhinderungszeit.

Sollte aufgrund einer bestehenden oder vermuteten Infektion hingegen eine behördliche Maßnahme gegen einen Mitarbeiter verhängt werden, gelten hinsichtlich der Frage des Fortbestehens des Vergütungsanspruchs des Mitarbeiters allein die Ausführungen zu Frage 18.

15. Welche Folgen hat ein unberechtigtes Nichterscheinen am Arbeitsplatz für den Arbeitnehmer?

Erscheint ein Arbeitnehmer ohne Vorliegen einer Erkrankung und ohne sonstigen hinreichenden Grund im vorbeschriebenen Sinne nicht zur Arbeit, entfällt in der Regel sein Vergütungsanspruch gemäß § 326 Abs. 1 BGB. Dem Arbeitgeber bleiben weitere arbeitsrechtliche Maßnahmen (insbesondere Abmahnung oder ggf. auch eine Kündigung) selbstverständlich vorbehalten.

16. Welche Folgen hat es für den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers, wenn der Rechtsanwalt in Eigeninitiative die Kanzlei schließt?

Entschließt sich der Arbeitgeber, seinen Betrieb unter Berücksichtigung der vorstehenden Voraussetzungen vollständig zu schließen (s. hierzu auch Frage 6), wird regelmäßig ein Fall des § 326 Abs. 2 BGB vorliegen, sodass der Arbeitslohn weitergezahlt werden muss. Dies ergibt sich im Übrigen bereits aus dem Grundsatz des Betriebsrisikos, § 615 S. 3 BGB.

17. Welche Folgen hat es für den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers, wenn er vom Arbeitsplatz fernbleibt, weil er sein Kind aufgrund einer virusbedingten Tagesstätten-/Schulschließung betreut?

Bleibt ein Mitarbeiter zu Hause, weil die Tagesstätte bzw. die Schule eines Kindes virusbedingt geschlossen hat, kann dies nur dann gem. § 616 BGB zu einer Aufrechterhaltung des Lohnanspruchs führen, wenn die „Betreuung“ durch die Tagesstätte bzw. Schule unvorhersehbar entfällt. Bei einer Schließung der entsprechenden Einrichtung dürfte diese Unvorhersehbarkeit in aller Regel vorliegen. Allerdings erstreckt sich § 616 BGB auch in diesem Fall allenfalls auf vorübergehende Ausfälle. Der Mitarbeiter hat hierbei auch die Pflicht, sein Kind nach Möglichkeit in die Obhut Dritter zu geben. Verglichen mit dem Pflegebedarf tatsächlich erkrankter Kinder dürfte der Betreuungsbedarf eines nicht erkrankten Kindes, welches nur wegen der Schließung einer Betreuungseinrichtung zu Hause ist, deutlich geringer sein. In der Regel ist es daher dem Mitarbeiter auch zumutbar, das Kind – soweit möglich – in die Obhut Dritter zu geben. Kommt der Mitarbeiter dieser Obliegenheit nicht nach, dürfte ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitslohns nach § 616 BGB nicht mehr bestehen.

18. Welche Folgen ergeben sich für den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers im Falle behördlicher Maßnahmen nach dem IfSG?

Ordnet die nach dem Infektionsschutzgesetz zuständige Behörde Quarantänemaßnahmen oder gar ein Tätigkeitsverbot gegen Mitarbeiter des Rechtsanwalts an, können ggf. dennoch arbeitsrechtliche „Erhaltungstatbestände“ vorliegen (insbesondere § 3 EFZG und § 616 BGB), wie oben bereits näher ausgeführt.

Daneben sind ergänzend die Entschädigungsvorschriften des Infektionsschutzgesetzes zu berücksichtigen. Liegen arbeitsrechtliche „Erhaltungstatbestände“ sowie behördliche Anordnungen nach §§ 30 f. IfSG kumulativ vor, geht der Bundesgerichtshof in seiner Rechtsprechung von einem Vorrang der arbeitsrechtlichen „Erhaltungstatbestände“ aus (BGH, NJW 1979, 422).

Abgesehen davon sehen die §§ 56 ff. IfSG unter gewissen Voraussetzungen Entschädigungsleistungen für betroffene Arbeitnehmer vor, die inhaltlich den Vorschriften des EFZG nachgebildet sind. Selbst wenn eine derartige Entschädigung zu zahlen ist, ändert sich jedoch zunächst weder für Arbeitgeber noch für Arbeitnehmer etwas. Denn nach § 56 Abs. 5 IfSG hat ein Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für 6 Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde an die Arbeitnehmer auszuzahlen. Die Höhe dieser Entschädigungszahlung ist abhängig von den Konditionen des Arbeitsverhältnisses; hierbei gelten gewisse Höchstbeträge. § 56 Abs. 11 IfSG sieht für die Geltendmachung eine recht kurze Frist von 3 Monaten vor.

19. Hat der Rechtsanwalt als Arbeitgeber Erstattungsansprüche (aus Aufopferung) wegen Anordnung behördlicher Maßnahmen nach dem IfSG?

Der Arbeitgeber kann sich gem. § 56 Abs. 4 Satz 2 IfSG auf Antrag von der zuständigen Behörde die in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben erstatten lassen, hierunter dürften auch an die Mitarbeiter fortzuzahlende Gehälter fallen. Dieser Erstattungsanspruch ist jedoch auch von Billigkeitsgesichtspunkten abhängig.

20. Hat der Rechtsanwalt Anspruch auf Ersatz von Verdienstausschlag wegen Anordnung behördlicher Maßnahmen nach dem IfSG?

Auch Selbständige können einen Entschädigungsanspruch gemäß § 56 Abs. 1 IfSG geltend machen; es gelten jedoch Höchstbeträge.

21. Hat der Rechtsanwalt Anspruch auf Ersatz von Verdienstausschlag bzw. Ersatz von Betriebsausgaben aufgrund einer Versicherung?

Grundsätzlich kann ein pandemiebedingter Betriebsausfall von einer ggf. vom Rechtsanwalt abgeschlossenen Versicherung abgedeckt sein. Dies hängt aber vom je-

weiligen Versicherungsvertrag ab, sodass dies hier nicht pauschal beantwortet werden kann. Es ist nicht ausgeschlossen, dass etwa eine Betriebsausfallversicherung diese Schäden abdeckt. Viele Betriebsausfallversicherungen enthalten jedoch Bereichsausnahmen für Epidemien. Etwas anderes kann jedoch gelten, wenn an die individuelle Erkrankung des Rechtsanwalts angeknüpft werden kann. Außerdem existieren explizite Pandemieversicherungen, welche genau dieses Risiko absichern. Aufgrund der recht hohen Prämie dieser Versicherungsart ist es aber unwahrscheinlich, dass diese Spezialversicherungen flächendeckend abgeschlossen wurden. Darüber hinaus wird empfohlen, sich auf einschlägigen Internetseiten (z.B. <https://www.rki.de>, <https://www.bmas.de>, <https://www.infektionsschutz.de>) tagesaktuell über die neueren Entwicklungen zu informieren.

21a. Welche finanziellen Unterstützungen gibt es für Kanzleien und Unternehmen? Wer ist Ansprechpartner?

Für Beschäftigte und Unternehmen, die von den Auswirkungen des Coronavirus betroffen sind, wurde von der Bundesregierung ein „Schutzschild“ errichtet, das auf vier Säulen beruht:

- Kurzarbeitergeld flexibilisieren
- Steuerliche Liquiditätshilfe für Unternehmen
- Milliarden-Hilfsprogramme für Betriebe und Unternehmen
- Stärkung des Europäischen Zusammenhalts

Erste Anlaufstelle für die Unternehmen ist in der Regel die jeweilige Hausbank. Sie sei für die Überprüfung der Bonität und der Sicherheiten zuständig und entscheide über den Zins, heißt es von der KfW. Es müsse gewährleistet sein, dass keine Unternehmen Unterstützungsgelder erhalten, die bereits vor beziehungsweise völlig unabhängig von der Coronakrise in Schieflage geraten sind. KfW-Unternehmer- wie auch ERP-Gründerkredite sind über Banken und Sparkassen bei der KfW zu beantragen.

Informationen dazu gibt es auf der Webseite der KfW und bei allen Banken und Sparkassen. Die **Hotline** der KfW für gewerbliche Kredite lautet: **0800 539 9001**.

Hotline zu Fördermaßnahmen:

Förderhotline: (030) 18615 8000

Montag bis Donnerstag

9:00 Uhr bis 16:00 Uhr

E-Mail: foerderberatung@bmwi.bund.de

Hotlines für Unternehmen:

Infotelefon des Bundesgesundheitsministeriums zum Coronavirus (Quarantänemaßnahmen, Umgang mit Verdachtsfällen, etc.):

Telefon: (030) 346465100

Montag bis Donnerstag

8:00 bis 18:00 Uhr

Freitag

8:00 bis 12:00 Uhr

Um zu vermeiden, dass betroffene Unternehmen allein deshalb einen Insolvenzantrag stellen müssen, weil Liquiditätshilfen nicht rechtzeitig bei ihnen ankommen, soll die reguläre dreiwöchige Insolvenzantragspflicht bis zum 30.09.2020 ausgesetzt werden. Das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz bereitet eine entsprechende gesetzliche Regelung vor, um Unternehmen zu schützen, die infolge der Corona-Epidemie in eine finanzielle Schieflage geraten.

22. Kann das Tragen eines Mundschutzes im gerichtlichen Verfahren angeordnet werden?

Wie kürzlich der medialen Berichterstattung zu entnehmen war, ordnete ein Richter am Hagener Amtsgericht an, dass in seinem Sitzungssaal von nun an Atemschutzmasken zu tragen seien.

Eine derartige Anordnung unterfällt grundsätzlich der Sitzungshoheit des Vorsitzenden gemäß § 176 Abs. 1 GVG. Die Vorschrift ermächtigt als Generalklausel den Vorsitzenden, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um die äußere Ordnung zu wahren und dem Gericht und den Verfahrensbeteiligten die störungsfreie Ausübung ihrer jeweiligen Funktionen zu ermöglichen. Angesichts der aktuellen Situation insbesondere in Hinblick auf die eingeschränkte Verfügbarkeit von Atemschutzmasken erscheint dies jedoch unverhältnismäßig und wenig praktikabel. Mit Einverständnis der Parteien dürfte eine Entscheidung im schriftlichen Verfahren oder, soweit dies nicht in Betracht kommt, eine Verlegung des Verhandlungstermins wesentlich zweckmäßiger sein.

23. Kann in der Kanzlei Kurzarbeit angeordnet werden?

Um den Bezug von Kurzarbeitergeld zu erleichtern, wurde vergangene Woche das Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld erlassen. Hiernach gilt Folgendes:

- Bereits wenn 10 Prozent der Beschäftigten eines Betriebes von Arbeitsausfall betroffen sind, kann ein Unternehmen Kurzarbeit beantragen, anstatt wie bisher ein Drittel der Belegschaft.
- Sozialversicherungsbeiträge werden bei Kurzarbeit von der Bundesagentur für Arbeit vollständig erstattet.
- Kurzarbeitergeld ist auch für Beschäftigte in Zeitarbeit möglich.

Diese Erleichterungen sind rückwirkend zum 1. März in Kraft getreten und werden auch rückwirkend ausgezahlt. Ansprechpartnerin ist die Agentur für Arbeit vor Ort.

Im Übrigen richtet sich der Anspruch auf Kurzarbeitergeld nach den §§ 95 ff. SGB III. Dazu muss insbesondere ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall, welcher

- auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht

- vorübergehend
- und nicht vermeidbar ist, vorliegen.

Vermeidbar ist der Arbeitsausfall, wenn er überwiegend saisonal bedingt, betriebs- oder branchenüblich ist, ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht, durch Gewährung von Urlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, oder z.B. durch die Nutzung vorhandener Arbeitszeitflexibilisierungsregelungen vermieden werden kann (§ 96 Abs. 4 SGB III).

Ferner verweisen wir auf den Gesetzestext. Die Entscheidung, ob Kurzarbeitergeld gewährt wird, obliegt der Bundesagentur für Arbeit. Das Gesetz sieht für die Kurzarbeit grundsätzlich keine Ankündigungsfrist vor. Eine solche kann jedoch individualvertraglich vereinbart werden. Kurzarbeit stellt eine Ausnahme von dem Grundsatz dar, dass der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalles zu tragen hat, also trotz Nichtbeschäftigung des Arbeitnehmers die Vergütung in voller Höhe weiterzuzahlen hat, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft persönlich angeboten hat (§ 615 BGB). Kurzarbeit mit der Folge des Wegfalls des Vergütungsanspruchs darf der Arbeitgeber deshalb nicht einseitig anordnen, sondern nur, wenn dies in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung (strittig) oder in einer Individualvereinbarung (Arbeitsvertrag) vereinbart worden ist.

In Betrieben mit Betriebsrat ist die Anordnung von Kurzarbeit darüber hinaus nur wirksam, wenn der Betriebsrat der Kurzarbeit zugestimmt hat (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG). Dazu reicht im Fall der Kurzarbeit nicht eine formlose Regelungsabrede. Kurzarbeit kann wirksam nur

in einer schriftlichen Betriebsvereinbarung eingeführt werden.

Wurde die Kurzarbeit nach den genannten Kriterien nicht wirksam angeordnet, hat der Arbeitnehmer, der seine Arbeitsleistung anbietet, trotz des Arbeitsausfalls den vollen Vergütungsanspruch. Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht wegen des fehlenden Entgeltausfalls nicht.

24. Darf die Kanzlei trotz Kanzleipflicht (§ 27 BRAO) für Parteiverkehr geschlossen werden?

Ja, die Kanzleipflicht setzt lediglich voraus, dass eine telefonische oder schriftliche Erreichbarkeit gesichert ist und dass Zustellungen vorgenommen werden können.

25. Wo sind weitere Informationen im Bezug auf Corona - insbesondere im Zusammenhang mit der Rechtsanwaltschaft - verfügbar?

Auf der Internetseite der Bundesrechtsanwaltskammer finden Sie unter <https://brak.de/die-brak/coronavirus> eine ständig aktualisierte Linksammlung zum Thema Corona.

Impressum RAK Brandenburg

Rechtsanwaltskammer des Landes Brandenburg
Grillendamm 2, 14776 Brandenburg an der Havel
Tel: 03381 – 25330, Fax: 03381 – 253323,
E-Mail: info@rak-brb.de

Verantwortlichkeiten:

Inhalte: RA Dr. Frank Engelmann, Präsident

Internetauftritt: RA Dr. Frank Engelmann, Präsident