

# „FAQs“ zur COVID-19-Pandemie

Stand: 23.06.2020

Die nachfolgenden „FAQs“ können für den Umgang mit der COVID-19-Pandemie eine Orientierung bieten. Sie geben jedoch lediglich die Auffassung der Rechtsanwaltskammer München 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 SARS-CoV-2-Virus 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 SARS-CoV-2-Virus 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 SARS-CoV-2-Virus 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 Eruerung 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 IfSG 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. Besteht in der Kanzlei und bei Gericht eine Maskenpflicht?**

Gemäß der Zweiten Bayerischen Infektionsschutzmaßnahmenverordnung (2. BayIfSMV) vom 16. 04.2020 sowie der Verordnung zur Änderung der Zweiten Bayerischen Infektionsschutzmaßnahmenverordnung vom 21.04.2020 gilt in Bayern ab dem 27.04.2020 eine teilweise Pflicht zum Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung (sog. Maskenpflicht). Weitere Infos zu den Auswirkungen der Maskenpflicht auf den Kanzleibetrieb finden Sie [hier](#). Ausführlichere Informationen über die Regelungen bei Justiz und Gericht finden Sie [hier](#).

#### **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. 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 Pflichten treffen den Rechtsanwalt als Arbeitgeber nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)?**

Hier [https://www.rak-muenchen.de/fileadmin/downloads/04\\_RAKMuenchen/Aktuelles\\_zum\\_Coronavirus/sars-cov-2-arbeitsschutzstandard.pdf](https://www.rak-muenchen.de/fileadmin/downloads/04_RAKMuenchen/Aktuelles_zum_Coronavirus/sars-cov-2-arbeitsschutzstandard.pdf) finden Sie den SARS-Co-2-Arbeitsschutzstandard des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

#### **8. Welche Folgen hat es für den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers, wenn er infolge einer Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus arbeitsunfähig erkrankt ist?**

Ist ein Arbeitnehmer infolge einer Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus arbeitsunfähig erkrankt, so gilt die gesetzliche Entgeltfortzahlungspflicht im Krankheitsfall 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“).

#### **9. Welche Folgen hat eine (noch) symptomfreie Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus bzw. ein entsprechender Infektionsverdacht beim Mitarbeiter für den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers?**

Über die mit Symptomen verbundene COVID-19-Erkrankung hinaus gibt es weitere Situationen, in denen der Arbeitnehmer berechtigterweise von seinem Arbeitsplatz fernbleiben kann, etwa bei einer nachgewiesenen SARS-CoV-2-Infektion des Mitarbeiters.

In derartigen Fällen kann der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers im jeweiligen Einzelfall nach § 616 BGB erhalten bleiben. 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.

#### **10. 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 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.

#### **11. 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 einer Person im eigenen Haushalt 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 einer Person im eigenen Haushalt zu geben. Kommt der Mitarbeiter dieser Obliegenheit nicht nach, dürfte ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitslohns nach § 616 BGB nicht mehr bestehen.

#### **12. 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).

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 ausbezahlen. 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.

#### **13. 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.

#### **14. Hat der Rechtsanwalt Anspruch auf Ersatz von Verdienstaufschlag wegen Anordnung behördlicher Maßnahmen nach dem IfSG?**

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

#### **15. Hat der Rechtsanwalt Anspruch auf Ersatz von Verdienstaufschlag 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 jeweiligen Versicherungsvertrag ab. Viele Betriebsausfallversicherungen enthalten Bereichsausnahmen für Epidemien. Etwas anderes kann gelten, wenn an die individuelle Erkrankung des Rechtsanwalts angeknüpft werden kann. Außerdem existieren explizite Pandemieversicherungen, welche genau dieses Risiko absichern.

#### **16. Welche finanziellen Unterstützungen gibt es für Kanzleien und Unternehmen? Wer ist Ansprechpartner?**

Die Bundesregierung hat am 12. Juni 2020 die Eckpunkte für die „Überbrückungshilfe für kleine und mittelständische Unternehmen, die ihren Geschäftsbetrieb im Zuge der Corona-Krise ganz oder zu wesentlichen Teilen einstellen müssen“ beschlossen.

Einzelheiten zu der Überbrückungshilfe finden Sie auf der Homepage des Bayerischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie unter <https://www.stmwi.bayern.de/coronavirus/#c73298>

#### **18. Ist der Beruf des Rechtsanwalts systemrelevant und besteht somit ein spezieller Betreuungsanspruch für minderjährige Kinder?**

Nähere Informationen hierzu finden Sie unter <https://www.rak-muenchen.de/rak-muenchen/aktuelles-zur-covid-19-pandemie/kanzleibetrieb.html>

#### **19. 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.