

FAQs zum Coronavirus SARS-CoV-2¹

Die nachfolgenden „FAQs“ können für den Umgang mit dem neuartigen Coronavirus eine erste Orientierung bieten. Sie geben jedoch lediglich die Auffassung der Rechtsanwaltskammer Berlin 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?

¹ Der nachfolgende Text wurde aus einem Merkblatt der RAK München übernommen. Für die freundliche Zustimmung zu der Übernahme dankt die RAK Berlin.

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 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 Eruierung 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. 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 Beschäftigungsinteresse 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 Frestellungsinteresse des Arbeitgebers nicht überwiegen. Zu berücksichtigen ist, dass nach den derzeitigen Einschätzungen des RKI auch bei Symptomfreiheit 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 Kanzleieingang, 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 Kanzleisituation 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 Vertreter ebenfalls Mitglied der Rechtsanwaltskammer Berlin, 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/zur-rechtspolitik/newsletter/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. Darüber hinaus ist es unter dem Gesichtspunkt der Quarantänevorsorge ratsam, soweit möglich und umsetzbar einen externen Zugriff auf die für die Kanzleiorganisation wesentlichen Mittel (Fristenkalender, E-Mail, beA, Buchhaltung) einzurichten.

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 Nieß-Etikette, gute Handhygiene und Abstandhalten zu anderen Personen. Hierbei könnte der Rechtsanwalt die in der Kanzlei erscheinenden Personen durch entsprechende Aushänge informieren. Das Tragen eines Mundschutzes ist hingegen nach Einschätzung des RKI nicht sinnvoll. Rechtsanwälte können – auch dies ist ein unverbindlicher Hinweis – zudem daran

denken, berührungsintensive 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.

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 Treue-

pflicht ist der Arbeitnehmer in diesen Situationen gehalten, auch über die arbeitsvertraglich vereinbarte Stundenanzahl 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 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 Vergütungsanspruches 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 Verdienstaufschlag 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 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, 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. www.rki.de, www.infektionsschutz.de, www.bmas.de) tagesaktuell über die neueren Entwicklungen zu informieren.

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

Wie kürzlich der medialen Berichterstattung zu entnehmen war, ordnete ein Richter am Hagerer 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.