

# Corona-Virus-Pandemie – Häufige Fragen (FAQ) zu organisatorischen und rechtlichen Aspekten im Notarbüro

## (FAQ Corona - Organisatorisches)

Die nachfolgenden „FAQ“ (**Version 1, Stand 18.03.2020**) können für den Umgang mit dem neuartigen Coronavirus bezüglich der *nicht* das Berufs- und Beurkundungsrecht betreffenden **organisatorischen und rechtlichen Aspekte** eine erste Orientierung bieten. Sie geben jedoch lediglich die Auffassung der Geschäftsführung der Bundesnotarkammer unverbindlich wieder und können keine Beratung in den betroffenen Rechtsgebieten ersetzen. Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass wir insbesondere keine arbeits- und sozialrechtliche Beratung übernehmen können. Wir empfehlen zudem, bei Erkrankungen und Verdachtsfällen umgehend mit dem zuständigen Gesundheitsamt Kontakt aufzunehmen und mit diesem die weitere Vorgehensweise abzustimmen.

Zu den das **Berufs- und Beurkundungsrecht** betreffenden Aspekten liegen FAQ als **gesondertes Dokument** vor (FAQ Corona – Berufsrecht, aktuelle Version 1 vom 18.03.2020).

### 1. Behördliche Anordnungen / IfSG

#### **1.1 Haben Notare Meldepflichten nach dem Infektionsschutzgesetz, wenn sich herausstellt, dass mit dem Coronavirus infizierte und eventuell auch schon erkrankte Urkundsbeteiligte im Notarbüro waren? Was gilt bei einem infizierten bzw. erkrankten Mitarbeiter?**

Stand: 18.03.2020

Zwar handelt es sich bei der Infektion bzw. dem Verdacht einer Infektion mit dem Coronavirus um einen meldepflichtigen Umstand im Sinne des Infektionsschutzgesetzes (IfSG); Notare 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 Notar dennoch Kontakt zu einer Gesundheitsbehörde aufnehmen, sind die notariellen Verschwiegenheitspflichten (sowie datenschutzrechtliche Pflichten) selbstverständlich zu beachten (s. hierzu auch nachfolgend Frage [1.2]).

#### **1.2 Können die zuständigen Behörden Zugriff auf der Verschwiegenheitspflicht unterfallende Informationen im Notarbüro nehmen?**

Stand: 18.03.2020

Eine Pflicht zur Offenbarung von Beteiligendaten 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. 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 (bei Vernichtung einer Urkunde sollte dann sichergestellt sein, dass eine Abschrift angefertigt wurde, welche gem. § 46 BeurkG die Urschrift ersetzen kann). Soweit Gegenstände desinfiziert werden müssen – auch dies ist eher unwahrscheinlich –, kann das Gesundheitsamt auch die Benutzung der Räume, in denen sich diese befinden, untersagen.

Unbeschadet der auch hier bestehenden Möglichkeit einer Befreiung von der Verschwiegenheitspflicht nach § 18 Abs. 2 und Abs. 3 BNotO kann die zuständige Behörde auch einen auf § 16 IfSG gestützten Verwaltungsakt erlassen, welcher die Verschwiegenheitspflicht nach § 18 BNotO überlagert

dürfte (vgl. dazu entsprechend Erdle, IfSG, 7. Auflage (2020), § 16 Rn. 4). Dieser ist auch sofort vollziehbar, § 16 Abs. 8 IfSG. Eine derartige Anordnung dürfte aber im Regelfall nur dann verhältnismäßig sein, wenn sie sich auf die Offenbarung des unmittelbar Erforderlichen beschränkt (etwa die bloßen Beteiligendaten).

### **1.3 Welche sonstigen Maßnahmen können die zuständigen Behörden nach dem Infektionsschutzgesetz anordnen?**

Stand: 18.03.2020

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.

### **1.4 Welche Folgen ergeben sich für den Vergütungsanspruch des Mitarbeiters im Falle behördlicher Maßnahmen nach dem IfSG?**

Stand: 18.03.2020 **(wesentlich überarbeitet in dieser Version 1)**

Ordnet die nach dem Infektionsschutzgesetz zuständige Behörde Quarantänemaßnahmen oder gar ein Tätigkeitsverbot gegen Mitarbeiter des Notars an, können ggf. dennoch arbeitsrechtliche „Erhaltungstatbestände“ vorliegen (insbesondere § 3 EFZG und § 616 BGB), wie unten im 2. Abschnitt betreffend die Mitarbeiter ausgeführt.

Daneben sind ergänzend die Entschädigungsvorschriften des Infektionsschutzgesetzes zu berücksichtigen. Liegen arbeitsrechtliche „Erhaltungstatbestände“ sowie behördliche Anordnungen nach § 30 f. IfSG kumulativ vor, dürfte aufgrund der Rechtsauffassung des Bundesgerichtshofs von einem Vorrang der arbeitsrechtlichen „Erhaltungstatbestände“ auszugehen sein (BGH, NJW 1979, 422; Erdle, IfSG, 7. Auflage (2020), § 56 Rn. 5; a.A. Greiner in Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1, 4. Auflage (2018), § 80 Rn. 41 mWN).

Für die Praxis dürfte das folgende Auswirkungen haben:

Wenn ein Mitarbeiter tatsächlich am Coronavirus erkrankt ist und sich demzufolge in Quarantäne befindet, gelten für die Dauer der Erkrankung die allgemeinen Entgeltfortzahlungsregelungen.

Wenn ein Mitarbeiter behördlicherseits lediglich vorsorglich unter Quarantäne gestellt wurde (etwa weil er Kontakt mit einer infizierten Person hatte oder er das Virus in sich trägt, ohne bisher selbst Symptome entwickelt zu haben), muss der Arbeitgeber ebenfalls für sechs Wochen Entgeltfortzahlung leisten, kann jedoch auf Antrag von der zuständigen Behörde Erstattung verlangen (§ 56 Abs. 5 S. 2 IfSG). Die §§ 56 ff. IfSG sehen somit Entschädigungsleistungen für betroffene Mitarbeiter vor, die inhaltlich den Vorschriften des EFZG nachgebildet sind. Selbst wenn eine derartige Entschädigung zu zahlen ist, ändert sich jedoch zunächst weder für den Notar noch für den Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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 Antragsfrist von 3 Monaten bei der zuständigen Behörde vor.

### **1.5 Hat der Notar als Arbeitgeber weitere Erstattungsansprüche wegen Anordnung behördlicher Maßnahmen nach dem IfSG?**

Stand: 18.03.2020 (wesentlich überarbeitet in dieser Version 1)

Der Arbeitgeber kann gem. § 56 Abs. 4 S. 2 IfSG auf Antrag von der zuständigen Behörde für die Dauer einer Maßnahme nach § 56 Abs. 1 IfSG, aufgrund derer sein Betrieb ruht, Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang erhalten. Hierunter dürfen auch an die Mitarbeiter fortzuzahlende Gehälter fallen. Dieser Erstattungsanspruch ist jedoch auch von Billigkeitsgesichtspunkten abhängig.

### **1.6 Hat der Notar Anspruch auf Ersatz von Verdienstaufschlag wegen Anordnung behördlicher Maßnahmen nach dem IfSG?**

Stand: 18.03.2020 (wesentlich überarbeitet in dieser Version 1)

Auch Selbständige können einen Entschädigungsanspruch gemäß § 56 Abs. 1 IfSG geltend machen. Insofern kann auf die Ausführungen zu den Beschäftigten verwiesen werden; es gelten jedoch Höchstbeträge. Darüber hinaus können Selbständige bei einer Existenzgefährdung auf Antrag auch Mehraufwendungen erstattet erhalten, § 56 Abs. 4 S. 1 IfSG.

## **2. Mitarbeitende**

### **2.1 Welche Pflichten treffen Notare nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)?**

Stand: 18.03.2020

Aus der Fürsorgepflicht eines Arbeitgebers kann auch die Pflicht zur Schaffung geeigneter Abwehrmaßnahmen folgen. Hier hängen das „Ob“ und „Wie“ dieser Maßnahmen von der individuellen Risikoeinschätzung des Notars ab. Die Fürsorgepflicht kann etwa in Regionen mit einer hohen Anzahl nachweislich Infizierter höher sein. Auch die entsprechenden Einzelmaßnahmen (z. B. Bereitstellung von Reinigungs- und/oder Desinfektionsmitteln, Verbreitung von Hinweisen zu ansteckungsmindernden Verhaltensweisen) liegen im Ermessen des Notars. Auch eine Home-Office-Regelung kann zur Verbesserung der Arbeitssicherheit beitragen (vgl. Frage [2.2]).

### **2.2 Haben Mitarbeiter einen Anspruch auf „Home Office“?**

Stand: 18.03.2020

Soweit nicht arbeitsvertraglich etwas anderes bestimmt ist, haben Mitarbeiter keinen Anspruch darauf, vom „Home Office“ aus zu arbeiten. Einvernehmliche Lösungen in diese Richtung sind natürlich stets möglich. Im Falle befristeter Lösungen sollte dies schriftlich geregelt werden. Tritt im Notarbüro ein Infektions- oder Verdachtsfall auf, könnte der Notar je nach Lage des Einzelfalls auf die sich im „Home Office“ befindlichen Mitarbeiter zurückgreifen und damit den Weiterbetrieb des Notarbüros sicherstellen.

### **2.3 Wann darf ein Mitarbeiter berechtigterweise seinem Arbeitsplatz fernbleiben?**

Stand: 18.03.2020 (wesentlich überarbeitet in dieser Version 1)

Ein nachweislich erkrankter Mitarbeiter darf seinem Arbeitsplatz fernbleiben. Er ist dann i.d.R. arbeitsunfähig erkrankt und hat wie üblich seine Arbeitsunfähigkeit – ggf. unter Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (nachfolgend „AU“ genannt) – rechtzeitig mitzuteilen oder eine entsprechende Mitteilung sobald möglich nachzuholen.

Auch dann, wenn ein Mitarbeiter nicht nachweislich an Corona erkrankt ist, aber eine AU vorlegt, darf er dem Arbeitsplatz fernbleiben. Eine AU hat eine starke Beweiswirkung, die kaum zu entkräften ist. Bei einem konkreten Infektionsverdacht werden derzeit bereits häufig AU erteilt.

Ein nicht erkrankter Mitarbeiter, der keine AU vorlegt, ist hingegen nicht von vornherein von seiner Arbeitspflicht entbunden, weil er z.B. lediglich abstrakt befürchtet, sich auf dem Weg zur Arbeit oder am Arbeitsplatz selbst anzustecken. Die Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung besteht weiterhin.

In seltenen Ausnahmefällen kann die Erbringung der Arbeitsleistung jedoch (nach § 275 Abs. 3 BGB) unzumutbar sein. Unzumutbarkeit ist z.B. gegeben, wenn die Arbeit für den Betroffenen eine erhebliche objektive Gefahr oder zumindest einen ernsthaften objektiv begründeten Verdacht der Gefährdung für Leib oder Gesundheit darstellt. Das bloße Husten von Kollegen ohne weiteren objektiv begründeten Verdacht oder Anhaltspunkte für eine Gefahr wird dafür wohl nicht ausreichen.

#### **2.4 Welche Folgen hat es, wenn der Mitarbeiter vom Arbeitsplatz fernbleibt, weil er ein eigenes Kind zu betreuen hat, das zwar nicht erkrankt ist, aber es keine andere Betreuung für das Kind gibt, weil Kita und/oder Schule geschlossen sind?**

Stand: 18.03.2020 (wesentlich überarbeitet in dieser Version 1)

Ist bei Schließung der Kita/Schule auch unter Berücksichtigung des Alters der Kinder eine Betreuung erforderlich, so müssen die Eltern zunächst alle zumutbaren Anstrengungen unternehmen, die Kinderbetreuung anderweitig sicherzustellen (z.B. Betreuung durch anderen Elternteil). Der Mitarbeiter hat hierbei auch die Pflicht, sein Kind nach Möglichkeit in die Obhut Dritter zu geben. Beachtet werden sollte, dass Großeltern regelmäßig keine zumutbare Betreuungsalternative bieten dürften, da Menschen mit einem höheren Lebensalter zur Gruppe mit einem gesteigerten Risiko eines schweren Verlaufs zählen (vgl. [https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges\\_Coronavirus/Risikogruppen.html](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogruppen.html)).

Kann die Kinderbetreuung trotzdem nicht sichergestellt werden, dürfte i.d.R. ein Leistungsverweigerungsrecht des Mitarbeiters bestehen, da die Erbringung der Arbeitsleistung für ihn unzumutbar sein dürfte (§ 275 Abs. 3 BGB). D.h. in diesen Fällen wird der Mitarbeiter von der Pflicht der Leistungserbringung auch ohne Urlaubsgewährung oder Überstundenabbau frei.

In diesen Fällen kann § 616 BGB zu einer Aufrechterhaltung des Lohnanspruchs in engen Grenzen führen. Teilweise wird § 616 BGB in Arbeitsverträgen jedoch abbedungen. Nach § 616 BGB verliert der Mitarbeiter seinen Vergütungsanspruch nicht, 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. § 616 BGB erstreckt lediglich auf vorübergehende Ausfälle. Für welchen vorübergehenden Zeitraum § 616 BGB den Vergütungsanspruch aufrechterhält, ist eine Frage des Einzelfalls. Dies richtet sich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor allem nach dem Verhältnis von Dauer des Arbeitsverhältnisses zur Dauer der Verhinderungszeit. I.d.R. werden hierunter nur wenige Tage verstanden. Praktikabel dürfte es sein, in diesen Fällen den Vergütungsanspruch über die Gewährung von Urlaub oder Überstundenabbau aufrechtzuerhalten.

#### **2.5 Wer trägt das Wegerisiko?**

Stand: 18.03.2020

Können Mitarbeiter aufgrund von Ausfällen im ÖPNV oder dergleichen die Arbeitsstätte nicht erreichen und daher ihre Arbeitsleistung nicht erbringen, greift der Grundsatz „kein Lohn ohne Arbeit“. Ein Mitarbeiter hat i.d.R. das sog. „Wegerisiko“ zu tragen. Realisiert sich das Risiko und ist der Mitarbeiter

aus diesem Grund an der Erbringung seiner Arbeitsleistung verhindert, entfällt dementsprechend sein Vergütungsanspruch.

## **2.6 Welche Folgen hat ein unberechtigtes Nichterscheinen am Arbeitsplatz für den Mitarbeiter?**

Stand: 18.03.2020

Erscheint ein Mitarbeiter ohne hinreichenden Grund nicht zur Arbeit, entfällt in der Regel sein Vergütungsanspruch gemäß § 326 Abs. 1 BGB. Dem Notar bleiben weitere arbeitsrechtliche Maßnahmen (insbesondere Abmahnung oder ggf. auch eine Kündigung) selbstverständlich vorbehalten.

## **2.7 Welche Folgen hat es für den Vergütungsanspruch des Mitarbeiters, wenn er mit entsprechenden Symptomen am Coronavirus erkrankt ist?**

Stand: 18.03.2020 **(wesentlich überarbeitet in dieser Version 1)**

Legt der Mitarbeiter eine AU vor, so ist davon auszugehen, dass er arbeitsunfähig erkrankt ist. Ob dies aufgrund des Coronavirus oder aufgrund einer anderen Erkrankung der Fall ist, ist bedeutungslos. Es gilt die gesetzliche Entgeltfortzahlungspflicht im Krankheitsfall nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Der Arbeitnehmer behält danach für einen Zeitraum von maximal sechs Wochen seinen Vergütungsanspruch. Im Anschluss kommt für den Mitarbeiter ein Bezug von Krankengeld in Betracht.

Ggf. kann der Notar eine Erstattung nach §§ 1, 2 Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) beanspruchen. Dabei handelt es sich um eine Entlastungsleistung zugunsten kleinerer Arbeitgeber (mit i.d.R. nicht mehr als 30 Mitarbeitern) aufgrund eines gesetzlichen solidarischen Umlageverfahrens (sog. „U1-Umlage“).

## **2.8 Welche Folgen hat eine (noch) symptomfreie Infektion mit dem Coronavirus beim Mitarbeiter für den Vergütungsanspruch?**

Stand: 18.03.2020 **(wesentlich überarbeitet in dieser Version 1)**

In der Regel wird ein Mitarbeiter eine AU auch dann erhalten, wenn er mit dem Coronavirus infiziert ist, aber noch keine Symptome zeigt. Legt der Mitarbeiter eine AU vor, so ist davon auszugehen, dass er arbeitsunfähig erkrankt ist. Es gilt dann das oben Gesagte zum Anspruch nach dem EFZG (vgl. Frage [2.7]).

Legt ein Mitarbeiter keine AU vor, steht eine Infektion aber fest, so sollte der Mitarbeiter z.B. telefonisch oder per E-Mail Kontakt mit dem zuständigen Gesundheitsamt aufnehmen, um das weitere Vorgehen abzuklären. Das zuständige Gesundheitsamt lässt sich unter folgendem Link ermitteln: <https://tools.rki.de/PLZTool/>. In Betracht kommt die Anordnung eines beruflichen Tätigkeitsverbotes sowie von Quarantänemaßnahmen. Es gelten dann die Ausführungen zum Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG (vgl. dazu Frage [1.4]).

## **2.9 Welche Folgen hat ein bloßer Infektionsverdacht beim Mitarbeiter für den Vergütungsanspruch?**

Stand: 18.03.2020 **(wesentlich überarbeitet in dieser Version 1)**

Über die (mit oder ohne Symptome verlaufende) Erkrankung am Coronavirus hinaus gibt es weitere Situationen, in denen ein Mitarbeiter berechtigterweise vom Arbeitsplatz fernbleiben kann. Dies ist etwa in folgenden Fällen denkbar (konkreter Verdacht, siehe Frage [2.10]):

- Grippeähnliche Symptome des Mitarbeiters und Aufenthalt in einem Risikogebiet;
- Grippeähnliche Symptome des Mitarbeiters und Kontakt mit einer nachweislich infizierten Person.

Wird in diesen Fällen eine AU vorlegt, gilt das Gesagte zum Anspruch nach dem EFZG (vgl. Frage [2.7]). Hierzu wird es meist kommen, da grippeähnliche Symptome i.d.R. auch eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit mit sich bringen.

Wird in diesen Fällen ein berufliches Tätigkeitsverbot von der zuständigen Behörde angeordnet, so gilt das Gesagte zum Anspruch nach dem IfSG (vgl. dazu Frage [1.4]).

Wird keine AU vorgelegt und werden auch keine Maßnahmen nach dem IfSG angeordnet, so kann der Vergütungsanspruch des Mitarbeiters im jeweiligen Einzelfall nach § 616 BGB erhalten bleiben (vgl. Frage [2.4]).

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

Stand: 18.03.2020

Mitarbeiter haben prinzipiell einen Beschäftigungsanspruch. Es ist also nicht möglich, sie grundlos „nach Hause zu schicken“. Hiervon ist eine Ausnahme zu machen, wenn überwiegende schützenswerte Suspendierungsinteressen des Arbeitgebers vorliegen und keine mildereren Mittel in Betracht kommen.

Ein mildereres Mittel als die vollständige Suspendierung des Beschäftigungsanspruchs kann eine einvernehmliche Home-Office-Regelung sein.

Von einem Überwiegen der schützenswerten Interessen des Notars ist auszugehen, wenn der betroffene Mitarbeiter aufgrund festgestellter Infizierung eine Gesundheitsgefahr für andere darstellt.

Aber auch der konkrete Verdacht der Infizierung mit dem Coronavirus kann 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 in folgenden zwei Fällen auszugehen ([https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges\\_Coronavirus/Massnahmen\\_Verdachtsfall\\_Infografik\\_DINA3.pdf](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Massnahmen_Verdachtsfall_Infografik_DINA3.pdf)):

- Grippeähnliche Symptome und Aufenthalt in einem Risikogebiet (vgl. [https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges\\_Coronavirus/Risikogebiete.html](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 Schwelle eines konkreten Verdachts einer Infizierung das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers überwiegen. Dies könnte nach Ermessen des Notars im Einzelfall etwa in folgenden Konstellationen der Fall sein:

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

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.

Ob von einem Überwiegen der schützenswerten Interessen des Notars auch im Falle nicht rechtsförmlicher Empfehlungen von Mitgliedern der Bundesregierung oder einer Landesregierung auszugehen ist, sich bestimmten Aktivitäten zu enthalten, kann seitens der Bundesnotarkammer nicht sicher beurteilt werden.

In den übrigen Fällen dürfte in aller Regel das Interesse des Arbeitgebers an einer einseitigen Freistellung nicht überwiegen.

Neben einer einseitigen Freistellung eines Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber wäre es ferner denkbar, eine Freistellungsvereinbarung mit einem Mitarbeiter zu treffen.

Von der Frage der Zulässigkeit des Ausschlusses des Mitarbeiters von der Beschäftigung zu trennen ist die Frage, ob die Freistellung entgeltlich oder unentgeltlich erfolgt und ob sie unter Anrechnung von Urlaub oder unter Abbau von Überstunden erfolgt. Regelungen hierzu könnten in einer entsprechenden Vereinbarung einvernehmlich getroffen werden.

Zu beachten ist, dass die Freistellung des Arbeitnehmers ohne entsprechende Anordnung der zuständigen Behörde den Verlust des Entschädigungsanspruchs nach § 56 IfSG zur Folge haben kann.

### **2.11 Kann der Notar gegenüber den gesunden Mitarbeitern Überstunden anordnen, um den Ausfall von erkrankten Mitarbeitern zu kompensieren?**

Stand: 18.03.2020 **(wesentlich überarbeitet in dieser Version 1)**

Zunächst ist die Regelung im Arbeitsvertrag dafür maßgeblich, ob ein Recht des Notars besteht, einseitig Überstunden anzuordnen. In vielen Arbeitsverträgen sind entsprechende Klauseln enthalten.

Auch bei Fehlen solcher Klauseln kann der Notar 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. Dies erscheint insbesondere bei besonders dringlichen Beurkundungsangelegenheiten nicht ausgeschlossen. Als Ausfluss der Treuepflicht ist der Mitarbeiter in diesen Situationen gehalten, auch über die arbeitsvertraglich vereinbarte Stundenanzahl hinaus zu arbeiten. Bei erheblichen Personalausfällen wird von einer solchen Sondersituation auszugehen sein. Auch hier bedarf es jedoch stets einer Einzelfallbetrachtung. Eine Obergrenze der zulässigen wöchentlichen Arbeitszeit zieht das Arbeitszeitgesetz.

### **2.12 Sind vom Arbeitgeber angeordnete oder freiwillig erbrachte Überstunden zu kompensieren?**

Stand: 18.03.2020 **(wesentlich überarbeitet in dieser Version 1)**

Von Frage [2.11] abzugrenzen ist, ob Überstunden zu vergüten oder durch Gewährung von Freizeit auszugleichen sind. Es kommt vor, dass im Arbeitsvertrag vereinbart wird, dass Überstunden bis zu einem bestimmten zeitlichen Umfang durch das reguläre Monatsgehalt abgegolten sind. In diesem Fall bedürfte es keiner Kompensation.

Fehlt eine Abgeltungsregelung im Arbeitsvertrag oder ist die arbeitsvertragliche Abgeltungsschwelle überschritten, so ist es eine Frage des Einzelfalls, ob eine Vergütungserwartung besteht. Bei Mitarbeitern, die ein Gehalt unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen, wird i.d.R von einer Vergütungserwartung auszugehen sein. Alternativ kommt auch ein Freizeitausgleich in Betracht, der für beide Arbeitsvertragsparteien vorteilhaft sein kann, weil – im Gegensatz zur Vergütung der Überstunden – Steuern und Sozialabgaben eingespart werden.

### **2.13 Kann der Notar einen bereits genehmigten, aber noch nicht genommenen Urlaub widerrufen und welche Konsequenzen hat dies; kann der Notar auch einen Mitarbeiter aus dem Urlaub zurückrufen?**

Stand: 18.03.2020 (wesentlich überarbeitet in dieser Version 1)

Hat der Notar entsprechend dem Urlaubswunsch des Mitarbeiters Urlaub genehmigt, kann dieser i.d.R. nur einvernehmlich geändert werden. Nur in Notfällen besteht ein Widerrufsrecht und das Recht, den Mitarbeiter aus dem Urlaub zurückzurufen. Ob ein solcher Notfall vorliegt, ist eine Frage des Einzelfalls. Ein solcher Notfall kann z.B. aufgrund krisenhafter Entwicklungen der Personalkapazitäten vorliegen, der nicht anders aufzufangen ist. In diesen Fällen muss der Notar dem Mitarbeiter jedoch die durch den Widerruf entstehenden Aufwendungen ersetzen.

### **2.14 Kann der Notar einseitig eine Freistellung unter Anrechnung von Urlaubsansprüchen anordnen, z.B. in Form von Betriebsferien?**

Stand: 18.03.2020 (wesentlich überarbeitet in dieser Version 1)

Eine Urlaubsgewährung setzt grundsätzlich voraus, dass der Mitarbeiter einen Urlaubsantrag stellt. Ausnahmsweise können jedoch auch Betriebsferien einseitig vom Notar angeordnet werden. Dabei handelt es sich um eine Freistellung unter Anrechnung von Urlaubsansprüchen. Die Anrechnung von Urlaubsansprüchen muss für den Mitarbeiter erkennbar sein. Die Zulässigkeit hängt davon ab, ob das Anordnungsinteresse des Notars das Interesse an einer freien Urlaubsgestaltung des Mitarbeiters nach § 7 Abs. 1 BUrlG überwiegt. Dem Interesse des Mitarbeiters können dringende betriebliche Belange gegenüberstehen. Dies können Umstände sein, die in der betrieblichen Organisation, im technischen Arbeitsablauf, der Auftragslage und ähnlichen Umständen ihren Grund haben (BAG, Beschluss vom 28. Juli 1981 – 1 ABR 79/79). Auch gruppenbezogene Staffelungen des Betriebsurlaubs sind denkbar. Bei Vorliegen einer Notlage erscheint es uns angemessen, von der Zulässigkeit der Anordnung von Betriebsferien ausgehen zu dürfen. Eine abschließende Beurteilung ist der Bundesnotarkammer jedoch nicht möglich und Sache des Einzelfalls.

Dem Mitarbeiter müssen eigene Spielräume verbleiben, um den Urlaub individuell einteilen zu können. Es dürfte daher unzulässig sein, eine Freistellung unter Anrechnung von Urlaub anzuordnen, bei der ein Jahresurlaubsanspruch vollständig aufgebraucht wird. In der o.g. Entscheidung hatte das BAG es für zulässig gehalten, dass 3/5 des Jahresurlaubsanspruchs durch Betriebsferien erfüllt werden. Es empfiehlt sich, eher Vorsicht walten zu lassen und ggf. kürzere Betriebsferien anzuordnen.

Klarzustellen ist, dass eine Erfüllung von Urlaubsansprüchen dann nicht eintritt, wenn der Mitarbeiter zugleich arbeitsunfähig erkrankt ist.

### **2.15 Welche Folgen hat es für den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers, wenn das Notarbüro vorübergehend geschlossen ist?**

Stand: 18.03.2020

Entschließt sich der Notar, seinen Betrieb vollständig zu schließen oder wird eine Schließung von der zuständigen Behörde angeordnet, wird regelmäßig ein Fall des § 326 Abs. 2 BGB vorliegen, sodass die Gehälter weitergezahlt werden müssen. Dies ergibt sich im Übrigen bereits aus dem Grundsatz der Betriebsrisikolehre, § 615 S. 3 BGB.

Für die Frage, ob die Freistellung unter Anrechnung von Urlaub erfolgen kann, gilt Frage [2.14].



## **2.16 Können Notare Kurzarbeit einführen und für ihre Mitarbeitenden Kurzarbeitergeld beziehen?**

Stand: 18.03.20 (**neu aufgenommen in dieser Version 1**)

Grundsätzlich können bei Arbeitsausfall aufgrund der Corona-Pandemie die Voraussetzungen der Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen.

Unter Kurzarbeit versteht man die vorübergehende Herabsetzung der Arbeitszeit bei entsprechender Entgeltminderung. Ein wesentliches Hindernis dürfte sein, dass der Notar ohne besondere Rechtsgrundlage nicht einseitig aufgrund seines Direktionsrechts eine Herabsetzung der Arbeitszeit anordnen kann. Sofern nicht bereits eine Regelung im Arbeitsvertrag die einseitige Einführung von Kurzarbeit gestattet, müsste die Arbeitszeit einvernehmlich herabgesetzt werden oder eine Änderungskündigung erfolgen.

Das Kurzarbeitergeld nach §§ 95 ff. SGB III deckt für maximal 12 Monate einen Teil von 60 % bzw. 67 % (bei Arbeitnehmern mit mindestens einem Kind) der sogenannten Nettoentgeltdifferenz, wobei im Extremfall die Herabsetzung von Arbeitszeit und Entgelt auf Null möglich ist. Voraussetzungen sind (grob vereinfacht dargestellt): Ein unvermeidbarer Arbeitsausfall über einer bestimmten Schwelle aufgrund einer relevanten Ursache, das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses und die Anzeige bei der Agentur für Arbeit. Eine relevante Ursache können wirtschaftliche Gründe oder ein unabwendbares Ereignis sein. Ersteres dürfte bei einem starken allgemeinen Rückgang der Urkundsgeschäfte in Betracht kommen, letzteres insbesondere bei behördlichen Anordnungen, die unverschuldet zu Arbeitsausfall führen. Es werden hohe Anforderungen an die Anstrengungen zur Vermeidung des Arbeitsausfalls gestellt. So ist etwa die Gewährung von Erholungsurlaub vorrangig, soweit nicht vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer entgegenstehen. Die Anzeige bei der zuständigen Agentur für Arbeit ist materielle Voraussetzung für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld; dieses kann frühestens für den Monat gewährt werden, in dem die Anzeige erfolgt.

Durch ein in den Bundestag eingebrachtes Gesetz soll im Wesentlichen die Möglichkeit geschaffen werden, durch Rechtsverordnung der Bundesregierung die Schwelle des Arbeitsausfalls herabzusetzen und eine finanzielle Entlastung der Arbeitgeber bei Sozialversicherungsbeiträgen zu ermöglichen (BT-Drs. 19/17893).

Die Bundesagentur für Arbeit stellt Informationen zur Kurzarbeit während der Corona-Pandemie unter <https://www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus> zur Verfügung.

### **3. Medizinisch-hygienische Vorsichtsmaßnahmen**

Zu den medizinischen Aspekten empfehlen wir die regelmäßig aktualisierte FAQ-Liste des Robert-Koch-Instituts unter: [https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/FAQ\\_Liste.html](https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/FAQ_Liste.html)

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

Stand: 18.03.2020 (**wesentlich überarbeitet in dieser Version 1**)

Es empfiehlt sich, die Mitarbeiter anzuweisen, bei Auftreten einschlägiger Krankheitssymptome (laut Bundesgesundheitsministerium grippeähnliche Symptome, wie trockener Husten, Fieber, Schnupfen und Abgeschlagenheit; aber auch Atemproblemen, Halskratzen, Kopf- und Gliederschmerzen, Übelkeit, Durchfall sowie Schüttelfrost) dem Arbeitsplatz fernzubleiben. Aufgrund der möglichen Infektionsgefahr empfiehlt es sich sowohl für den Mitarbeiter als auch den Notar, 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 den Notar darüber zu informieren.

Siehe zu den Folgen eines Fernbleibens vom Arbeitsplatz für den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers die Fragen im Abschnitt betreffend die Mitarbeiter.

### **3.2 Welche vorbeugenden hygienischen Maßnahmen empfehlen sich für das Notarbüro?**

Stand: 18.03.2020 (**wesentlich überarbeitet in dieser Version 1**)

Mangels medizinischer Expertise kann die Bundesnotarkammer hinsichtlich der hygienischen Maßnahmen keine verbindlichen Hinweise geben. Richtschnur könnten die Empfehlungen des RKI und des Bundesgesundheitsministeriums sein.

Die empfohlenen Verhaltensweisen sind mit denen zum Schutz vor Grippeviren identisch:

- Regelmäßiges und ausreichend langes Händewaschen (mindestens 20 Sekunden unter laufendem Wasser mit Seife);
- richtiges Husten und Niesen in ein Einwegtaschentuch oder in die Armbeuge;
- Abstand von Menschen (1 bis 2 Meter) mit Husten, Schnupfen oder Fieber halten;
- Händeschütteln generell unterlassen;
- Hände vom Gesicht fernhalten (Schleimhäute in Mund und Nase sowie Augen).

Hierbei könnte der Notar die in der Notarstelle erscheinenden Personen durch entsprechende Ausgänge informieren. Siehe hierzu etwa:

<https://www.infektionsschutz.de/mediathek/infografiken.html#c9302>;

<https://www.infektionsschutz.de/hygienetipps/>

Das Tragen eines Mundschutzes verringert nach Einschätzung des RKI die Gefahr der Ansteckung für die Person, die ihn trägt, *nicht* signifikant. Notare können – auch dies ist ein unverbindlicher Hinweis – zudem daran denken, berührungsintensive Oberflächen (z.B. Türklinken, Klingeln, Tischoberflächen, Armlehnen, Stifte etc.) regelmäßig zu desinfizieren.

## **4. Sonstiges**

### **4.1 Gehören Notare zur Gruppe derer, die bei Schließung von Schulen und Betreuungseinrichtungen die sogenannte Notbetreuung in Anspruch nehmen können? Was gilt für Mitarbeitende von Notarbüros?**

Stand: 18.03.2020 (**neu aufgenommen in dieser Version 1**)

Die Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Notfall-Betreuungsangeboten sind nicht bundeseinheitlich geregelt. Die grundsätzlichen Voraussetzungen der Notbetreuung sind den aufgrund des Infektionsschutzgesetzes erlassenen Rechtsverordnungen oder Allgemeinverfügungen zu entnehmen, die die Schließung der Bildungs- und Betreuungseinrichtungen anordnen und die Notbetreuung als Ausnahme dazu regeln. Dabei ist regelmäßig die Voraussetzung, dass keine andere Betreuungsmöglichkeit besteht (vgl. etwa Ziffer 3 der Allgemeinverfügung des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege vom 13.03.2020; Inhalt der in Berlin eingeforderten Selbsterklärung <https://www.berlin.de/sen/bjf/coronavirus/aktuelles/notbetreuung/>). Wenn der Betroffene nicht alleinerziehend ist, ist also die Betreuung durch den anderen Elternteil vorrangig, wenn dieser nicht auch im Bereich der systemkritischen Tätigkeiten beschäftigt und durch diese Tätigkeit an der Betreuung

gehindert ist. Die Betreuungsmöglichkeiten sind im schulischen Bereich regelmäßig auf bestimmte Klassenstufen begrenzt.

Die Bundesnotarkammer hält es für naheliegend, dass jedenfalls die Urkundspersonen selbst und sonstiges betriebsnotwendiges Personal einer systemkritischen Tätigkeit nachgehen, insoweit sie mit un-aufschiebbarer Beurkundungen befasst sind. Das kann unter anderem bei der Beurkundung von Vorsorgevollmachten oder von Verfügungen von Todes wegen der Fall sein, aber auch bei Grundpfandrechten, die der Sicherung von notwendigen Krediten dienen oder sonstige den Fortbestand eines Unternehmens sichernden Geschäften.

Im Folgenden stellen wir exemplarisch die Situation in einzelnen Ländern dar:

Der Berliner Senat hat auf der genannten Internetseite eine Liste der betroffenen Berufe veröffentlicht, die weder die Justiz im Allgemeinen noch Notare ausdrücklich enthält. Allerdings sind allgemein „betriebsnotwendiges Personal und Schlüsselfunktionsträger in öffentlichen Einrichtungen und Behörden von Bund und Ländern“ genannt.

Der Bundesnotarkammer ist bekannt, dass das Justizministerium in Brandenburg Notare und Notariatsverwalter wegen ihrer Rolle für die Rechtspflege als systemrelevant erachtet.

Die Begründung der in Bayern erlassenen Allgemeinverfügung zur Schließung von Schulen und Betreuungseinrichtungen nennt u.a. „[zentrale] Stellen von Staat, Justiz und Verwaltung“ als Teil der kritischen Infrastruktur (Allgemeinverfügung des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege vom 13.03.2020, S. 6).

In Baden-Württemberg setzt die Inanspruchnahme der Notbetreuung bei einer Tätigkeit in „Regierung und Verwaltung, Parlament, Justizeinrichtungen sowie notwendige[n] Einrichtungen der öffentlichen Daseinsvorsorge“ voraus, dass „Beschäftigte von ihrem Dienstherrn unabhömmlich gestellt werden“. Der Bundesnotarkammer ist nicht bekannt, ob diese Regelung auf Notare angewandt wird und wer für die Beurteilung als unabhömmlich zuständig wäre.

#### **4.2 Hat der Notar Anspruch auf Ersatz von Verdienstaussfall bzw. Ersatz von Betriebsausgaben aufgrund einer Versicherung?**

Stand: 18.03.2020

Grundsätzlich kann ein pandemiebedingter Betriebsausfall von einer ggf. vom Notar 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 der Notar selbst erkrankt ist und es in der Folge zum Betriebsausfall kommt. Außerdem existieren spezielle Pandemieversicherungen, welche genau dieses Risiko absichern. Aufgrund der recht hohen Prämie dieser Versicherungsart ist es aber unwahrscheinlich, dass diese Spezialversicherungen flächendeckend abgeschlossen wurden.