

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

(FAQ Corona - Organisatorisches)

Die nachfolgenden „FAQ“ (**Version 3, Stand 28.04.2020**) 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, Version 2 vom 28.04.2020).

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 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. 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 überlagern 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

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

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 dürften auch an die Mitarbeiter fortzuzahlende Gehälter fallen. Dieser Erstattungsanspruch ist jedoch auch von Billigkeitsgesichtspunkten abhängig.

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

Stand: 18.03.2020

Auch Selbständige können einen Entschädigungsanspruch gemäß § 56 Abs. 1 IfSG geltend machen. Insoweit 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.

1.7. Inwieweit ist die Wahrnehmung von Notarterminen durch Kontaktbeschränkungen betroffen?

Stand: 28.04.2020 (**wesentlich überarbeitet in dieser Version 3**)

Die Länder haben in Umsetzung der zwischen Bund und Länder vereinbarten Leitlinien Kontaktbeschränkungen angeordnet, die unter anderem Einschränkungen bezüglich des Aufenthalts im öffentlichen Raum umfassen. Geltendes Recht sind nicht diese Leitlinien sondern die Umsetzung, die sich im Einzelnen unterscheidet. Eine Übersicht zu den jeweiligen Info-Portalen der Länder findet sich am Ende der nachfolgenden FAQ: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/corona-massnahmen-1734724>).

Nicht in allen Ländern wurden dabei Beschränkungen derart angeordnet, dass der Aufenthalt im öffentlichen Raum nur bei Vorliegen eines triftigen Grundes gestattet ist (so bspw. § 5 Zweite Bayerische Infektionsschutzmaßnahmenverordnung; anders dagegen § 7 Corona-Schutzverordnung NRW). Soweit ein triftiger Grund verlangt wird, ist jedenfalls die Wahrnehmung dringend erforderlicher Termine bei Notaren weiterhin zulässig. Auch ein grundsätzliches Verbot von Zusammenkünften u.ä. steht insoweit nicht entgegen. Die Leitlinien vom 22.03.2020 formulieren unter Ziffer IV. insoweit: „Der Weg [zu] erforderlichen Terminen [...] sowie andere notwendige Tätigkeiten bleiben selbstverständlich weiter möglich.“ Das IfSG misst dem Urkundsgewähranspruch ein hohes Gewicht zu, denn gemäß § 30 Abs. 4 Satz 2 IfSG ist dem Notar ausdrücklich auch Zugang zu Personen zu gewähren, die sich in Quarantäne befinden. Vor diesem Hintergrund dürfte die Notwendigkeit nach unserer Auffassung jedenfalls dann gegeben sein, wenn der Notar als Amtsträger einen Termin vergeben hat und damit nach pflichtgemäßem Ermessen das Aufsuchen der notariellen Geschäftsstelle zum gegebenen Zeitpunkt zur Erledigung des beantragten Amtsgeschäfts für erforderlich erachtet. Entsprechendes dürfte für den Weg zur Amtsstelle eines Notars für das Abgeben oder Abholen von Unterlagen gelten.

Teilweise wurde die Inanspruchnahme dringend erforderlicher Termine bei Notaren durch die Länder als benannte Ausnahme von infektionsschutzrechtlichen Verboten geregelt (vgl. für das Saarland: § 2 Abs. 3 Nr. 8 Neufassung der Verordnung zur Bekämpfung der Corona-Pandemie vom 17.04.2020), teilweise ist sie unter allgemeine Regelungen zu subsumieren (vgl. für Bayern die FAQ auf <https://www.corona-katastrophenschutz.bayern.de/faq/index.php>).

2. Mitarbeitende

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

Stand: 28.04.2020 (**wesentlich überarbeitet in dieser Version 3**)

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 Risikosituation ab. Die Fürsorgepflicht kann etwa in Regionen mit einer hohen Anzahl nachweislich Infizierter höher sein. Eine Home-Office-Regelung kann zur Verbesserung der Arbeitssicherheit beitragen (vgl. Frage [2.2]).

Empfehlenswerte Einzelmaßnahmen lassen sich dem SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) entnehmen (abrufbar unter <https://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/einheitlicher-arbeitsschutz-gegen-coronavirus.html>). Darin werden u.a. Empfehlungen ausgesprochen zur Arbeitsplatzgestaltung, Hygieneausstattung, Verwendung von Mund-Nase-Schutz, versetzten Pausenzeiten und zahlreichen weiteren sinnvollen organisatorischen Maßnahmen. In Anbetracht der darin unter Ziffer 12. vorgesehenen Aufzeichnungsempfehlungen weisen wir darauf hin, dass die berufliche Verschwiegenheit nach § 18 BNotO bei der Gestaltung gewahrt bleiben muss. Keinesfalls ist etwa die Führung einer Besucherliste derart denkbar, dass sich Beteiligte selbst eintragen und dabei Informationen über das Aufsuchen des Büros durch Beteiligte anderer Amtsgeschäfte einsehen können.

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: 28.04.2020

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 begründeten Verdachtsfall oder Fällen unter differenzialdiagnostischer Abklärung i.S.d. Flussschemas des RKI zu COVID-19 (abrufbar unter https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Massnahmen_Verdachtsfall_Infografik_Tab.html) werden häufig AU erteilt werden.

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: 28.04.2020 (**wesentlich überarbeitet in dieser Version 3**)

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).

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.

Gemäß § 56 Abs. 1a IfSG besteht die Möglichkeit, auch in diesen Fällen eine Entschädigungsleistung zu erhalten. Müssen erwerbstätige Sorgeberechtigte von Kindern, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert und auf Hilfe angewiesen sind, die Kinder selbst betreuen, weil sie keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sicherstellen können, und erleiden sie dadurch einen Verdienstausschlag, erhalten sie eine Entschädigung in Geld. Die weiteren Einzelheiten hierzu lassen sich dem Gesetz entnehmen; es gelten insbesondere nach Höhe und Dauer spezielle Obergrenzen.

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

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

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: 27.03.2020

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 dürfte jedenfalls dann der Fall sein, wenn ein begründeter Verdachtsfall i.S.d. Flusschemas des RKI (siehe Frage [2.3]) gegeben ist. Ein begründeter Verdachtsfall in diesem Sinne liegt nach dem RKI vor bei:

- akuten respiratorischen Symptome jeder Schwere (typischerweise Atemwegserkrankungen) und Kontakt mit einer nachweislich infizierten Person bis max. 14 Tage vor Erkrankungsbeginn;

- klinischen oder radiologischen Hinweisen auf eine virale Pneumonie und Zusammenhang mit einer Häufung von Pneumonien in einer Pflegeeinrichtung oder einem Krankenhaus.

Es spricht viel dafür, dass auch bei einem Fall unter differenzialdiagnostischer Abklärung i.S.d. RKI die Möglichkeit besteht, dass der Mitarbeiter dem Arbeitsplatz berechtigterweise fernbleiben kann. Ein solcher Fall setzt folgendes voraus:

- klinische oder radiologische Hinweise auf eine virale Pneumonie ohne Alternativdiagnose und kein Kontakt zu bestätigtem COVID-19 Fall;
- akute respiratorische Symptome jeder Schwere und kein Kontakt zu bestätigtem COVID-19 Fall, dafür [...] Zugehörigkeit zu Risikogruppe; grundsätzlich auch ohne bekannte Risikofaktoren*.

Wird in diesen Fällen eine AU vorgelegt, gilt das Gesagte zum Anspruch nach dem EFZG (vgl. Frage [2.7]). Hierzu wird es meist kommen, da das o.g. Krankheitsbild häufig auch eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit mit sich bringen dürfte.

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, möglicherweise infizierte Mitarbeiter auch ohne entsprechende Anordnung der zuständigen Behörden nach Hause zu schicken, wenn diese sich nicht krankmelden?

Stand: 28.04.2020

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 milderen Mittel in Betracht kommen.

Ein milderes 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.

Auch ein begründeter Verdachtsfall sowie ein Fall unter differenzialdiagnostischer Abklärung i.S.d. RKI (zu den Kategorien vgl. Frage [2.9]) kann nach dem Dafürhalten der Bundesnotarkammer dazu führen, dass ein Notar einen Mitarbeiter von der Erbringung der Arbeitsleistung abhalten darf, wenn nicht ohnehin bereits eine AU vorliegt oder sonstige behördliche Maßnahmen ergriffen wurden. Die Beurteilung, wann diese Fälle vorliegen, ist grundsätzlich dem Einzelfall vorbehalten.

Häufig wird der Notar diese Kriterien nicht verifizieren können, weil ihm Angaben hierzu nicht vorliegen. In diesen Fällen kommt es auf das verständige Zusammenwirken aller an; auch die Mitarbeiter sollten bestrebt sein, Schaden von ihren Kollegen abzuwenden. Umgekehrt sollten

* Ein Fall unter differenzialdiagnostischer Abklärung liegt grundsätzlich auch ohne besondere Risikofaktoren vor, solange nicht positiv eine andere Erkrankung (etwa saisonale Influenza) als Ursache der Symptome diagnostiziert wurde. Eine COVID-19-Diagnostik empfiehlt das RKI in diesem Fall aber nur bei hinreichender Testkapazität.

Erkrankte oder Personen, die begründete Verdachtsfälle darstellen oder sich unter differentialdiagnostischer Abklärung befinden, selbstverständlich nicht stigmatisiert werden.

Auch unterhalb der Kriterien aus dem RKI-Flussschema, bei dem es sich um einen medizinischen Handlungsleitfaden handelt, kann es nach dem Dafürhalten der Bundesnotarkammer Einzelfälle geben, bei denen man von einem überwiegenden Suspendierungsinteresse des Notars ausgehen kann. Dies etwa dann, wenn er in den letzten 14 Tagen Kontakt zu einer nachweislich infizierten Person, einem begründeten Verdachtsfall oder einem Fall unter differentialdiagnostischer Abklärung hatte.

Auch hier ist eine Beurteilung im Einzelfall erforderlich, die nicht abstrakt vorweggenommen werden kann. Zu berücksichtigen ist dabei stets, dass nach den derzeitigen Erkenntnissen infizierte Personen auch dann andere anstecken können, wenn sie selbst keine oder noch keine Symptome zeigen.

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. Insbesondere bei einer unentgeltlichen Freistellung sollten jedoch sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen bedacht werden.

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: 28.04.2020

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. Es erlaubt gemäß § 3 Abs. 1 S. 2 ArbZG die werktägliche Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden zu verlängern, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Durch die COVID-19-Arbeitszeitverordnung vom 07.04.2020, erlassen aufgrund des neuen § 14 Abs. 4 ArbZG, wird unter bestimmten Voraussetzungen eine

Verlängerung auf bis zu 12 Stunden zugelassen. Nach Auffassung der Bundesnotarkammer können die Regelungen der bis 31.07.2020 befristeten Verordnung grundsätzlich auch für den notariellen Bereich anwendbar sein, da die notarielle Tätigkeit unter die „Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Gerichten und Behörden“ (§ 1 Abs. 2 Nr. 4) fallen dürfte. Es gelten jedoch weitere Voraussetzungen, die im Einzelfall zu prüfen wären; insbesondere darf die Verlängerung nicht durch vorausschauende organisatorische Maßnahmen einschließlich notwendiger Arbeitszeitdisposition, durch Einstellungen oder sonstige personalwirtschaftliche Maßnahmen vermieden werden können (§ 1 Abs. 1 Satz 2).

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

Stand: 18.03.2020

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

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

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 28.07.1981 – 1 ABR 79/79). Auch gruppenbezogene Staffellungen 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: 28.04.2020

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 Nettoentgelt Differenz, 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.

Die Große Koalition hat vereinbart, eine vom 01.05. bis 31.12.2020 geltende Erhöhung der Sätze auf bis zu 80 % bzw. 87 % für die Fälle anzustreben, in denen die Arbeitszeit um wenigstens 50 % reduziert wird. Die Sätze sollen dabei mit der Bezugsdauer ab dem vierten und siebten Monat um je 10 Prozentpunkte steigen.

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/gesamt.html?nn=13490888>

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

Stand: 28.04.2020 (**wesentlich überarbeitet in dieser Version 3**)

Es empfiehlt sich, die Mitarbeiter anzuweisen, bei Auftreten einschlägiger Krankheitssymptome dem Arbeitsplatz fernzubleiben. (Laut Bundesgesundheitsministerium sind die häufigsten Symptome Fieber über 38,5°C, Husten, Schnupfen, Kopf- und Gliederschmerzen, Abgeschlagenheit sowie Kratzen im Hals. Bei einigen Personen kommt es zu einem vorübergehenden Verlust des Geruchs- und Geschmackssinns. – <https://www.zusammengegegen-corona.de/informieren/symptome-erkennen>) 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: 28.04.2020 (**wesentlich überarbeitet in dieser Version 3**)

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

- Regelmäßiges und ausreichend langes Händewaschen (mindestens 20 Sekunden unter laufendem Wasser mit Seife);
- richtiges Husten und Niesen in ein Einwegtaschentuch oder in die Armbeuge;
- den empfohlenen Abstand von anderen Menschen (mindestens 1,5 Meter) halten, erst recht, wenn diese an Husten, Schnupfen oder Fieber leiden;
- 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 Aushänge informieren. Siehe hierzu etwa:

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

Notare sollten – auch dies ist ein unverbindlicher Hinweis – zudem daran denken, berührungsintensive Oberflächen (z.B. Türklinken, Klingeln, Tischoberflächen, Armlehnen, Stifte etc.) regelmäßig zu desinfizieren.

3.3 Besteht im Notarbüro die Pflicht zum Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes (sog. Maskenpflicht)?

Stand: 28.04.2020 (neu in dieser Version 3)

Alle Bundesländer haben eine Maskenpflicht (Tragen von Mund-Nasen-Schutz) beim Einkauf und im öffentlichen Personennahverkehr eingeführt (spätestens ab dem 29.04.2020).

Das RKI empfiehlt hinsichtlich des Tragens eines Mund-Nasen-Schutzes (sog. Alltagsmaske) in der Öffentlichkeit mittlerweile Folgendes: In öffentlichen Räumen, in denen der Mindestabstand von 1,5 Metern nicht gewährleistet werden kann, kann das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes das Risiko einer Infektion reduzieren. Zum Schutz von umstehenden Personen wird das Tragen einer Alltagsmaske vor allem im öffentlichen Personennahverkehr und beim Einkauf dringend empfohlen. Unabhängig davon müssen aber die übrigen Vorsichtsmaßnahmen – Abstandhalten, regelmäßiges Händewaschen; Nies- und Husten-Etikette – eingehalten werden. Mehrschichtiger medizinischer (chirurgischer) Mund-Nasen-Schutz (MNS) und medizinische Atemschutzmasken, z.B. FFP-Masken, müssen medizinischem und pflegerischem Personal vorbehalten bleiben.

Nach derzeitigem Stand gibt es in keinem Bundesland eine ausdrückliche Pflicht zum Tragen einer Alltagsmaske im Notarbüro. Allerdings könnte dies vor dem Hintergrund der Empfehlungen des RKI auch auf freiwilliger Basis zum Schutz der fortlaufenden Funktionsfähigkeit des Amtes in Betracht gezogen werden.

Vor dem Hintergrund des Urkundsgewähranspruchs dürfte der Notar wohl nicht ausnahmslos das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes durch die Beteiligten zur Voraussetzung für sein Tätigwerden machen dürfen, da etwa medizinische Gründe der Verwendung entgegenstehen können. Es dürfte jedoch grundsätzlich nichts gegen eine entsprechende Bitte an die Beteiligten und gegen das Maskentragen durch den Notar selbst sprechen, soweit die Einhaltung des Berufs- und Beurkundungsrechts nicht beeinträchtigt wird (z.B. Identifizierung, Verständigung). Von vorrangiger Bedeutung bleibt in jedem Fall die Einhaltung eines Mindestabstands von 1,5 Metern, die in Notarbüros regelmäßig möglich sein sollte.

Weitere Hinweise zur Verwendung eines Mund-Nasenschutzes, insbesondere zur korrekten Handhabung, lassen sich dem folgenden Merkblatt entnehmen:

<https://www.infektionsschutz.de/fileadmin/infektionsschutz.de/Downloads/Merkblatt-Mund-Nasen-Bedeckung.pdf>

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: 28.04.2020 (**wesentlich überarbeitet in dieser Version 3**)

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. Wenn der Betroffene nicht alleinerziehend ist, ist also die Betreuung durch den anderen Elternteil vorrangig, wenn dieser nicht auch im Bereich der systemrelevanten Tätigkeiten beschäftigt und durch diese Tätigkeit an der Betreuung gehindert ist. Hierzu gibt es jedoch länderspezifische Ausnahmen. 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 systemrelevanten Tätigkeit nachgehen, insoweit sie mit unaufschiebbarer 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.

Soweit der Bundesnotarkammer bekannt, wird die Versorgung mit notariellen Leistungen von vielen Ländern – unseres Erachtens zutreffend – als systemrelevant betrachtet (vgl. etwa Bayern – <https://www.stmas.bayern.de/coronavirus-info/corona-kindertagesbetreuung.php#Infrastruktur>; Nordrhein-Westfalen – https://www.maqs.nrw/sites/default/files/asset/document/2020-04-17_anlage_2_zur_coronabetrvo_ab_23.04.2020.pdf).

Teilweise wird Notbetreuung für berufstätige Alleinerziehende unabhängig vom Bereich der Berufstätigkeit angeboten (vgl. etwa Saarland – https://corona.saarland.de/DE/service/downloads/_documents/dld_notfallbetreuung-beantragen.pdf?__blob=publicationFile&v=1; Hessen – <https://soziales.hessen.de/gesundheit/infektionsschutz/corona-hessen/kitas-weiter-geschlossen-notbetreuung-sichergestellt>; Bayern – s.o.; NRW – <https://www.kita.nrw.de/file/2704/download?token=MHQmOfWb>).

4.2 Hat der Notar Anspruch auf Ersatz von Verdienstaufschlag 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.

4.3 Kann ich als Notar steuerliche Hilfen in Anspruch nehmen?

Stand: 27.03.2020

Das Bundesministerium der Finanzen hat in Abstimmung mit den Ländern die Möglichkeiten von Steuerstundungen (§ 222 AO) und Senkungen von Einkommenssteuervorauszahlungen (§ 37 EStG) deutlich erweitert (BMF-Schreiben vom 19.03.2020, IV A 3 – S 0336/19/10007:002). Demnach kann Notaren, die unmittelbar und nicht unerheblich von der Corona-Pandemie betroffen sind auf Antrag eine Stundung von bereits fälligen oder fällig werdenden Steuern gewährt werden. Auch können auf Antrag Vorauszahlungen auf die Einkommenssteuer angepasst werden. Die Auswirkungen der Corona-Pandemie sind dabei nachzuweisen, wobei keine allzu hohen Anforderungen an den Nachweis gestellt werden, insbesondere wenn die entstandenen Schäden wertmäßig nicht im Einzelnen nachgewiesen werden können.

Zuständig für die Gewährung der genannten steuerlichen Erleichterungen sind die jeweils für die Einkommenssteuer örtlich zuständigen Finanzämter. Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Ihren Steuerberater.

4.4 Kann ich als Notar die Corona-Soforthilfe für Solo-Selbstständige in Anspruch nehmen?

Stand: 28.04.2020 (**wesentlich überarbeitet in dieser Version 3**)

Das Bundeskabinett hat am 23.03.2020 die Einführung einer finanziellen Soforthilfe für Solo-Selbstständige beschlossen. Danach können auch Angehörige freier Berufe mit bis zu 10 Vollzeitbeschäftigten eine Einmalzahlung in Höhe von EUR 9.000 für 3 Monate bei bis zu 5 Beschäftigten und in Höhe von EUR 15.000 für 3 Monate bei bis zu 10 Beschäftigten in Anspruch nehmen. Bei der Zahlung handelt es sich um einen steuerbaren Zuschuss zur Sicherung der wirtschaftlichen Existenz und zur Überbrückung von akuten Liquiditätsengpässen.

Der Zuschuss leistet einen Beitrag zu den laufenden beruflichen Sach- und Finanzaufwendungen (u.a. Miete für die Büroräume, Kredite für Büroräume und -ausstattung sowie Finanzierungskosten oder Leasingaufwendungen für beruflich genutzte Pkw, Büroausstattung etc.). Personalkosten und private Lebenshaltungskosten sind durch den Zuschuss nicht abgedeckt.

Voraussetzung für die Gewährung des Zuschusses sind wirtschaftliche Schwierigkeiten in Folge der Corona-Pandemie. Bei der Antragsstellung sind eine Existenzbedrohung bzw. ein Liquiditätsengpass zu versichern. Der Antrag soll elektronisch gestellt werden. Die für die Bearbeitung der Anträge zuständigen Behörden der Länder können auf der Internetseite des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie unter <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Artikel/Wirtschaft/laender-soforthilfen.html> abgerufen werden.

Einige Bundesländer haben eigene Soforthilfe-Programme für Selbstständige aufgesetzt, die die Bundeshilfen entweder durch Aufstockung des Auszahlungsbetrags oder durch Ausweitung des Anwendungsbereichs (z.B. auf größere Einheiten) ergänzen. Informationen hierzu finden Sie auf den entsprechenden Internetseiten der zuständigen Landesbehörden, die ebenfalls auf der vorgenannten Internetseite des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie aufgelistet sind.

4.5 Wie erhalte ich als Notar Liquiditätskredite des Bundes?

Stand: 28.04.2020 (**wesentlich überarbeitet in dieser Version 3**)

Der Bund stellt über die KfW weitere Mittel als Liquiditätshilfen auch für Selbstständige zur Verfügung. Dabei handelt es sich allerdings ausschließlich um Darlehen, Zuschüsse werden über diese Programme nicht gewährt.

Neu aufgelegt wurde der „KfW-Schnellkredit 2020“:

- Gefördert werden Selbständige mit mehr als 10 Mitarbeitern, die mindestens seit Januar 2019 tätig sind durch einen Schnellkredit mit bis zu 500.000 EUR Kreditvolumen (begrenzt auf 25% des Jahresumsatzes 2019) für Anschaffungen von Ausstattung (Investitionen) und für laufende Kosten wie Miete oder Gehälter (Betriebsmittel). Die KfW übernimmt 100% des Bankenrisikos, der Sollzinssatz beträgt 3% p.a.

Daneben werden die folgenden bestehenden Kreditprogramme der KfW ausgeweitet und angepasst:

- KfW-Unternehmerkredit: Risikoübernahmen (Haftungsfreistellungen) für die Hausbanken von bis zu 90% für Kredite für Investitionen und Betriebsmittel bis 1 Mrd. EUR Kreditvolumen (u.a. begrenzt auf 25% des Jahresumsatzes 2019). Beantragbar für Notare, die bereits 5 Jahre oder mehr tätig sind. Die Konditionen des Kredits richten sich nach den üblichen Kreditkriterien (z.B. Bonität, Refinanzierungszinsen), es ist jedoch ein reduzierter Sollzinssatz von 1% bis 2,12% vorgesehen.
- „ERP-Gründerkredit – Universell“: Risikoübernahmen (Haftungsfreistellungen) für die Hausbanken von bis zu 90% für Kredite für Investitionen und Betriebsmittel bis 1 Mrd. EUR Kreditvolumen (u.a. begrenzt auf 25% des Jahresumsatzes 2019). Beantragbar für Notare, die weniger als 5 Jahre tätig sind. Die Konditionen richten sich wiederum nach den üblichen Kreditkriterien, es ist jedoch ein reduzierter Sollzinssatz von 1% bis 2,12% vorgesehen.

Für die genannten Kreditprogramme gilt jeweils das Hausbankprinzip, d.h. eine Beantragung ist ausschließlich über die eigene Hausbank möglich. Bei Interesse sollte die Hausbank auf die genannten KfW-Förderkredite angesprochen werden. Es wird empfohlen, für den Kontakt mit der Hausbank folgende Unterlagen bereitzuhalten:

- Kurze schriftliche Beschreibung der Auswirkungen der Pandemie auf die Notarstelle;
- Einnahmen-Überschuss-Rechnungen 2017, 2018 und 2019 (sofern vorhanden);
- Ermittlung des Kreditbedarfs anhand einer Maßnahmen- und Liquiditätsplanung für die nächsten 12 Monate;
- Selbstauskunft (das Formular finden Sie auf der Website Ihres Instituts);
- Weitere Informationen finden Sie auf der Internetseite der KfW unter <https://www.kfw.de/KfW-Konzern/Newsroom/Aktuelles/KfW-Corona-Hilfe-Unternehmen.html>.

4.6 Was ist zur Gewährleistung der Vertraulichkeit und der IT-Sicherheit beim mobilen Arbeiten („Home-Office“) besonders zu beachten?

Stand: 27.03.2020

Das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik hat kürzlich allgemeine Empfehlungen für ein sicheres mobiles Arbeiten veröffentlicht (vgl. https://www.bsi.bund.de/DE/Themen/Cyber-Sicherheit/Empfehlungen/HomeOffice/homeoffice_node.html mit weiteren Details zum Download), ebenso etwa das Unabhängige Landeszentrum für Datenschutz (ULD) Schleswig-Holstein (vgl. <https://www.datenschutzzentrum.de/uploads/it/uld-ploetzlich-home-office.pdf>).

Speziell im notariellen Kontext können bereits die folgenden fünf Maßnahmen zu einer Erhöhung der Vertraulichkeit und IT-Sicherheit beitragen:

- Der Zugriff auf das Netz des Notarbüros sollte über eine gesicherte VPN-Verbindung erfolgen;

- Notare und Mitarbeiter sollten dafür sensibilisiert sein, dass vermehrt Phishing E-Mails oder auch Anrufe auftreten können, die die aktuelle Krisen-Situation ausnutzen und versuchen werden, sensiblen Daten abzugreifen. Dabei beziehen sich die Angreifer oft auf das neue Arbeitsumfeld und das Thema Coronavirus;
- Der häusliche Arbeitsplatz sollte dagegen gesichert werden, dass Dritte Einsicht oder gar Zugriff auf die dienstliche IT oder Unterlagen nehmen können. Der Zugriff auf dienstliche IT sollte also bei Nichtnutzung gesperrt sein. Nach Arbeitsende sollten wenn möglich alle Unterlagen und die dienstliche IT eingeschlossen werden;
- Dateien sollten nicht lokal auf dem Arbeitsplatz-PC, sondern auf den Servern des Notarbüros gespeichert werden. Dadurch bleiben die Dateien verfügbar, selbst wenn der Arbeitsplatz-PC einen Schaden erleiden oder abhandenkommen sollte;
- Nicht mehr benötigte Papierunterlagen (z.B. alte Entwürfe oder Notizen) und Datenträger sollten nicht privat entsorgt, sondern in das Büro zurücktransportiert und dort auf bekanntem Wege vernichtet werden.