

Wichtige Informationen

für die Unternehmer in Hotellerie und Gastronomie

zum Coronavirus (SARS-CoV-2) und zu den aktuellen

Entwicklungen

(Stand: 5. März 2020, 12:00 Uhr)

Mit dem vorliegenden Merkblatt wollen wir Ihnen, so gut es nach derzeitigem Kenntnisstand möglich ist, die wichtigsten Fragestellungen vertrags-, arbeits- und versicherungsrechtlicher Art beantworten sowie die branchenrelevanten Hygienemaßnahmen aufzeigen.

Bitte beachten Sie: Das Merkblatt vom 28. Februar 2020 wurde aktualisiert und erweitert. Grundlegend überarbeitet wurden die Informationen zum Kurzarbeitergeld wie auch die arbeitsrechtlichen Antworten.

Bereits in der Merkblatt-Fassung vom 28. Februar 2020 hatten wir Sie auf die **Förderinstrumente des BMWi** hingewiesen. Diese haben wir nunmehr in das Merkblatt integriert (siehe Seiten 13-14) Ganz wichtig: Bitte informieren Sie sich und beantragen Sie dort im Fall entsprechender Betroffenheit die genannten Förderinstrumente.

Teilen Sie uns zudem gerne mit, was funktioniert und was nicht. Wir müssen belastbar wissen, ob diese Förderinstrumente Ihnen in der gegenwärtigen Situation helfen. Wir freuen uns auf Ihre Antworten – bitte direkt an Ingrid Hartges, Hauptgeschäftsführerin des DEHOGA Bundesverbandes, hartges@dehoga.de.

Tagesaktuelle allgemeine und medizinische Informationen zum Coronavirus finden Sie auf den Internetseiten folgender renommierter und dafür zuständiger Institutionen:

- [Robert-Koch-Institut](#) (RKI)
- [Bundesinstitut für Risikobewertung](#) (BfR)
- [Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung](#) (BZgA)
- [Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin](#) (BAuA)

I Fokus Vorsichtsmaßnahmen und allgemeine Fragestellungen im Betrieb

1. Welche Maßnahmen kann ich als Unternehmer für meine Gäste und Mitarbeiter ergreifen, um Ansteckungsrisiken zu reduzieren?

Das Einhalten der Personal- und Händehygiene hat in Gastronomie und Hotellerie insbesondere im Zusammenhang mit der Ausbreitung des Coronavirus oberste Priorität.

1. Weisen Sie Ihre Mitarbeiter ausdrücklich darauf hin:

- ➔ Hände gründlich waschen und gegebenenfalls desinfizieren, vor allem vor Dienstbeginn, nach Beendigung von Reinigungsarbeiten, nach dem Anfassen verschmutzter Gegenstände oder vor dem Wechsel der Tätigkeit.
- ➔ Einhalten der Nies- und Hustenetikette
- ➔ Allen Mitarbeitern sollte in ausreichender Menge Händedesinfektionsmittel zur Verfügung gestellt werden. Personaltoiletten wie Waschbecken in der Küche sollten entsprechend ausgestattet sein.
- ➔ Hände nach Bearbeitung von rohem Geflügel, Fleisch, Ei, Fisch sowie rohen pflanzlichen Lebensmitteln waschen und erforderlichenfalls desinfizieren.
- ➔ Schutzhandschuhe sind rechtzeitig zu wechseln.

2. Gästetoiletten sollten mit ausreichend Seife in Spendern und Desinfektionsmitteln ausgestattet werden. Die Mitarbeiter sollten entsprechend instruiert und sensibilisiert werden, welche Bereiche wie zu reinigen sind – so sollten zum Beispiel die Türgriffe nicht vergessen werden. Bei Mitarbeitern von Fremdfirmen (Werkvertragskräfte) ist vertraglich und durch Stichproben sicherzustellen, dass auch diese durch ihren Arbeitgeber entsprechend instruiert sind.

Auch hier verweisen wir inhaltlich auf das Robert-Koch-Institut und dessen FAQs.

2. Besteht die Gefahr einer Infektion mit SARS-CoV-2 über importierte Lebensmittel oder Gegenstände?

Eine Infektion über importierte Waren ist sehr unwahrscheinlich, da im Vorfeld eine Kontamination stattgefunden haben und das Virus nach dem weiten Transportweg noch aktiv sein müsste. Ob das neuartige Coronavirus in flüssigem oder getrocknetem Material mehrere Tage infektiös bleibt, ist unbekannt. Dem Robert Koch-Institut sind keine Infektionen durch importierte Gegenstände oder Lebensmittel bekannt.

3. Wie wahrscheinlich ist die Übertragung von SARS-CoV-2 durch den Verzehr von Lebensmitteln oder den Kontakt mit Bedarfsgegenständen?

Eine Übertragung des Erregers über Lebensmittel auf den Menschen ist nachzeitigem wissenschaftlichem Kenntnisstand unwahrscheinlich. Die Übertragung bereits bekannter Coronaviren auf den Menschen geschah in der Regel über die Luft als Tröpfcheninfektion.

Dafür ist enger Kontakt mit einem das Virus tragenden Tier oder einem infizierten Menschen nötig. Für die Möglichkeit einer Infektion des Menschen über den Kontakt mit Produkten, Bedarfsgegenständen oder durch den Verzehr von Lebensmitteln gibt es, auch beim aktuellen Ausbruch, bisher nach derzeitigem Kenntnisstand wissenschaftlich keine Belege.

4. Welche Hygienemaßnahmen müssen bei der Zubereitung von rohem Fleisch und Fleischprodukten beachtet werden?

Das Bundesinstitut für Risikobewertung (BfR) informiert wie folgt:

Auf die Einhaltung von Hygieneregeln im Umgang mit und bei der Zubereitung von rohem Fleisch und Fleischprodukten muss grundsätzlich geachtet werden, auch im Hinblick auf andere möglicherweise enthaltene Krankheitserreger. Dabei gelten folgende allgemeine Hygienevorschriften:

- ➔ Rohe Fleischprodukte und andere Lebensmittel getrennt lagern und zubereiten, insbesondere wenn Letztere nicht noch einmal erhitzt werden,
- ➔ Gerätschaften und Oberflächen, die mit rohen Fleischprodukten in Berührung gekommen sind, gründlich mit warmem Wasser und Spülmittelzusatz reinigen,
- ➔ Verpackungsmaterialien, Auftauwasser u. ä. sofort entsorgen,
- ➔ Hände mit warmem Wasser und Seife gründlich waschen und
- ➔ mit rohen Fleischprodukten zubereitete Gerichte gründlich durchgaren, was bedeutet, dass für mindestens 2 Minuten eine Kerntemperatur von 70 °C erreicht werden muss

Quelle: <https://www.bfr.bund.de/cm/343/atemwegserkrankungen-durch-neuartiges-coronavirus.pdf>

5. Wie geht ein Betrieb mit erkrankten Gästen um, die sich aufgrund von Symptomen, die das Coronavirus hervorbringt, hilfesuchend an das Hotelpersonal/ die Rezeption wendet?

Die erkrankten Gäste sind, soweit es geht, räumlich zu separieren und der Kontakt zu weiteren Personen bestmöglich zu unterbinden. Die örtlichen Gesundheitsbehörden bzw. ein Arzt/Krankenhaus sind unverzüglich zu kontaktieren.

Inhaltlich verweisen wir auf das Robert-Koch-Institut und deren FAQs.

6. Was ist zu tun, wenn der Verdacht besteht, dass eine Infektion bei einem Gast oder Mitarbeiter vorliegt?

Bei Gästen empfiehlt sich seitens des Hotels die Kontaktaufnahme mit dem jeweiligen Gesundheitsamt. Durch das Gesundheitsamt erfolgt eine individuelle Befragung, um das individuelle Risiko zu erheben und Maßnahmen festzulegen.

Der Mitarbeiter sollte seinen Hausarzt kontaktieren. Dieser wird nach einer Befragung die weiteren Maßnahmen veranlassen.

Personen, die (unabhängig von einer Reise) einen persönlichen Kontakt zu einer Person hatten, bei der das neuartige Virus SARS-CoV-2 im Labor nachgewiesen wurde, sowie Personen, die sich in einem Risikogebiet aufgehalten haben, sollten generell Kontakte zu anderen Personen vermeiden und sich unverzüglich mit dem [zuständigen Gesundheitsamt](#) in Verbindung setzen.

Quelle: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus.html>

II Fokus Arbeitsrecht/Kurzarbeitergeld etc.

7. Kann im Falle einer behördlichen Betriebsschließung (siehe Hotel in Innsbruck) die Auszahlung von Kurzarbeitergeld beantragt werden?

Grundsätzlich ja. Eine behördliche Betriebsschließung oder Tätigkeitsverbote gegenüber der gesamten Belegschaft stellen sog. „unabwendbare Ereignisse“ im Sinne des Sozialgesetzbuches III dar, wofür konjunkturelles Kurzarbeitergeld (Kug) beantragt werden kann. Das hat die Bundesagentur für Arbeit ausdrücklich klargestellt. Auch der vorübergehende, erhebliche Arbeitsausfall, den das Gesetz fordert, liegt in einem solchen Fall vor. Allerdings prüft die Arbeitsagentur, ob im Einzelfall der Arbeitsausfall vermeidbar wäre. Konkret bedeutet dies insbesondere, dass vor Gewährung von Kug zuerst bestehende Plusstunden auf Arbeitszeitkonten eingesetzt werden müssen. Minusstunden müssen zuvor aufgebaut werden, soweit die jeweilige Rechtsgrundlage für das Arbeitszeitkonto (in der Regel ist das der Tarifvertrag) dies zulässt. Auch Urlaub kann in manchen Fällen vorrangig sein.

Ausführlich zum Kurzarbeitergeld das hier verlinkte Merkblatt der Bundesagentur für Arbeit: [Merkblatt-8a-Kurzarbeitergeld.pdf](#)

8. Was bringt dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern Kurzarbeitergeld? Und was bringt es nicht?

Arbeitgeber, die ja ansonsten das Betriebsrisiko zu tragen haben, kann das Kug zum Teil finanziell entlasten. Aus Sicht der Arbeitnehmer kann Kurzarbeit eine Alternative zum Verlust des Arbeitsplatzes durch betriebsbedingte Kündigung darstellen.

Aber weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer erhalten durch Kug einen vollen Ausgleich. Der Arbeitgeber muss während des Kug-Bezuges die vollen Sozialversicherungsbeiträge und die Lohnsteuer tragen. Der Arbeitnehmer erhält nur 60% bzw. 67% des Lohnausfalls.

Einzelheiten zu den Kug-berechtigten Arbeitnehmern (z.B. kein Kug für Minijobber) finden Sie in dem verlinkten Merkblatt der Bundesagentur für Arbeit [Merkblatt-8a-Kurzarbeitergeld.pdf](#)

Eine Berechnungstabelle finden Sie hier: https://www.arbeitsagentur.de/datei/KUG050-2017_ba015627.pdf

9. Darf der Arbeitgeber einfach Kurzarbeit anordnen?

Nein. Der Arbeitgeber darf auch im Fall einer Betriebsschließung nicht einseitig Kurzarbeit anordnen, sondern benötigt dafür eine Rechtsgrundlage. In Betrieben mit Betriebsrat ist das eine Betriebsvereinbarung. Wenn kein Betriebsrat vorhanden ist und auch der Arbeits- oder Tarifvertrag keine Rechtsgrundlage enthält, müssen individuelle arbeitsvertragliche Regelungen mit allen betroffenen Arbeitnehmern geschlossen werden. Die Arbeitsagentur prüft, ob die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen eingehalten wurden.

10. Wie kann man Kurzarbeitergeld beantragen und wer kann dazu beraten?

Zuständig für das Kurzarbeitergeld ist die örtliche Arbeitsagentur. Dort muss zunächst die Kurzarbeit angezeigt werden (Formular dafür: https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf), dann kann das Kug beantragt werden (Formular dafür: https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf). Aus den verlinkten Formularen geht insbesondere auch hervor, welche Unterlagen eingereicht werden müssen.

Vor Anzeige bzw. Antrag empfiehlt sich unbedingt die telefonische bzw. persönliche Kontaktaufnahme mit der örtlichen Arbeitsagentur, um auszuloten, ob die Voraussetzungen für das Kug vorliegen bzw. an welchen Punkten die Arbeitsagentur ggf. Zweifel oder Nachfragen hat. Ihre örtliche Arbeitsagentur können Sie über die PLZ auf www.arbeitsagentur.de suchen.

11. Kommt Kurzarbeitergeld auch in Betracht, wenn der Betrieb offenbleibt, aber z.B. aufgrund von Stornos erhebliche Einnahmeausfälle hat?

Grundsätzlich ja. Kug kommt bei allen unabwendbaren Ereignissen in Betracht, sobald mindestens ein Drittel der Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von mindestens 10 Prozent betroffen sind. Bei Stornos und starken Buchungsrückgängen ist im Einzelfall zu prüfen, was deren Auslöser ist; bei Absage oder Verlegung größerer Messen oder Veranstaltungen beispielsweise spricht alles dafür, dass deren Auswirkungen auf den Arbeitsausfall in einem stark betroffenen Hotel oder Restaurant durch den jeweiligen Arbeitgeber nicht abzuwehren und damit unvermeidbar sind und somit ein Kug-Anspruch bestehen kann.

12. Welche weiteren arbeitsrechtlichen Möglichkeiten zur Reduzierung der Personalkosten hat der Arbeitgeber, wenn der Arbeitskräftebedarf aufgrund des Coronavirus deutlich geringer ist als gewöhnlich?

Folgende Maßnahmen sollten im Einzelfall geprüft werden:

➔ Arbeitszeitkonto

Wenn ein Arbeitszeitkonto vereinbart ist, können Plusstunden genutzt und – je nach tariflicher bzw. arbeitsvertraglicher Regelung – ggf. auch Minusstunden aufgebaut werden.

➔ Urlaub

Der Arbeitgeber kann nur in sehr engen Ausnahmefällen (z.B. Regelung zu Betriebsurlaub im Arbeits- oder Tarifvertrag, Resturlaub) einseitig Urlaub anordnen. Jedoch können im Dialog mit den Arbeitnehmern die Möglichkeiten einer an die Umsatzsituation angepassten Urlaubsgewährung besprochen werden.

➔ Betriebsbedingte Änderungskündigung

Unter den Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes ist ggf. eine betriebsbedingte Änderungskündigung, gerichtet auf eine Reduzierung der vertraglichen Stundenzahl, möglich.

Grundsätzlich ist jedoch zu sagen: Das Risiko von Einnahmeausfällen, auch im Falle unabwendbarer Ereignisse („höhere Gewalt“) liegt in der Risikosphäre des Arbeitgebers. Die arbeitsrechtlichen Möglichkeiten, den Arbeitnehmer an diesem Risiko zu beteiligen, sind begrenzt.

13. Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung seines Arbeitsentgeltes, wenn

- a) ...bei ihm ein Infektionsverdacht besteht?
- b) ...er am Coronavirus erkrankt ist?
- c) ...bei einem anderen Mitarbeiter eine Infektion festgestellt wird und daraufhin die Behörde Kollegen als Kontaktpersonen unter Quarantäne stellt oder mit einem Tätigkeitsverbot belegt?
- d) ...die Behörde aus Infektionsschutzgründen ein Hotel oder Restaurant schließt oder eine Veranstaltung verbietet?
- e) ...er das allgemeine Ansteckungsrisiko fürchtet und nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit kommen will?
- f) ...er nicht zur Arbeit kommen will, weil Kollegen oder Gäste Symptome zeigen, die auch auf eine Coronainfektion hindeuten könnten oder gerade aus dem Urlaub in einer gefährdeten Region zurückgekommen sind?
- g) ...Mitarbeiter mit Kindern von der Schließung von Kindergärten und Schulen betroffen sind?
- h) ...er Corona infizierte Kinder oder andere Angehörige betreuen muss?

und gibt es für den Arbeitgeber dann Erstattungsmöglichkeiten?

zu a) bei konkretem Infektionsverdacht eines einzelnen Mitarbeiters wird die Behörde für diesen eine Quarantäne oder ein Tätigkeitsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) aussprechen. Wenn der Arbeitnehmer nicht arbeitsunfähig krank ist, löst die Maßnahme nach dem IfSG keinen Lohnanspruch nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) aus, jedoch einen öffentlich-rechtlichen Entschädigungsanspruch für den Verdienstausschlag nach dem IfSG für den Arbeitnehmer in Höhe des Krankengeldes.

Bis zu sechs Wochen lang zahlt der Arbeitgeber die Entschädigung aus, hat dafür aber einen Erstattungsanspruch gegen die Behörde und auch die Möglichkeit eines Vorschusses. Nach sechs Wochen zahlt die Behörde direkt die Entschädigung an den betroffenen Arbeitnehmer (auf Antrag). Zuständige Behörden sind in den meisten Bundesländern die Bezirksregierungen. Anträge auf Erstattung müssen innerhalb von drei Monaten gestellt werden

Der Entschädigungsanspruch besteht allerdings nur dann, wenn der Arbeitnehmer keinen anderweitigen Zahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber hat. Ein solcher anderweitiger Anspruch kann in § 616 BGB liegen (kommt auf die arbeits- bzw. tarifvertragliche Regelung an – dazu nachfolgender Exkurs).

Exkurs zu § 616 BGB

§ 616 BGB regelt den Fall einer persönlichen Arbeitsverhinderung eines Arbeitnehmers. Weil diese Norm in vielen arbeitsrechtlichen Fallkonstellationen im Kontext mit Vergütungsfragen beim Coronavirus eine Rolle spielt, wird sie hier im Zusammenhang erörtert. Ihre Anwendung auf die einzelnen Lebenssachverhalte erfolgt dann jeweils dort im passenden inhaltlichen Kontext.

§ 616 legt fest, dass ein Arbeitnehmer, der für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist, den Anspruch auf die volle Arbeitsvergütung behält. Typische Anwendungsfälle sind z.B. unaufschiebbare Arztbesuche während der Arbeitszeit, Todesfälle, Beerdigungen oder Geburten in der Familie oder die Pflege erkrankter Kinder etc. Was eine „nicht erhebliche Zeit“ ist, richtet sich nach dem Verhinderungsgrund sowie danach, wie lange das Arbeitsverhältnis schon dauert.

In allen gastgewerblichen Tarifverträgen sind typische Fälle des § 616 BGB geregelt, überwiegend abschließend. Auch in vielen Arbeitsverträgen ist § 616 BGB ganz oder teilweise abgedeckt. Soweit es für die Beantwortung der Frage, ob ein Anspruch auf bezahlte Freistellung vorliegt, auf die Geltung von § 616 BGB ankommt, muss der Arbeitgeber also zuerst prüfen, ob nach den jeweils anwendbaren arbeits- bzw. tarifvertraglichen Regelungen § 616 BGB im konkreten Arbeitsverhältnis gilt oder nicht. Diese Frage muss im Einzelfall geprüft und kann nicht allgemein beantwortet werden.

Nach älterer Rechtsprechung zum ehemaligen Bundesseuchengesetz (Salmonellenverdacht bei Metzgergeselle) ging bei einem seuchenpolizeilichen Tätigkeitsverbot gegen einzelne Arbeitnehmer der Anspruch nach § 616 BGB der Entschädigung nach dem Bundesseuchengesetz vor. Es muss derzeit davon ausgegangen werden, dass diese Rechtsprechung auch auf das IfSG übertragen wird. Wenn § 616 BGB also im jeweiligen konkreten Arbeitsverhältnis anwendbar ist, bestünde ein Anspruch auf bezahlte Freistellung gegen den Arbeitgeber, der den Entschädigungsanspruch nach dem IfSG verdrängt. Die Dauer der bezahlten Freistellung nach § 616 BGB betrüge dann nach der Rechtsprechung bis zu sechs Wochen.

Da die Abgrenzungsfragen allerdings in dieser Konstellation im Einzelfall sehr schwierig zu beantworten sind, würden wir betroffenen Arbeitgebern im Zweifelsfall immer empfehlen, den Erstattungsantrag nach § 56 IfSG bei der zuständigen Behörde zu stellen.

Wenn die Behörde dagegen keinen konkreten Infektionsverdacht annimmt, besteht die Arbeitspflicht rechtlich gesehen fort. Hat der Arbeitgeber trotzdem Anlass zu der Befürchtung, dass eine Corona-Infektion gegeben sein könnte (z.B. weil Symptome vorliegen oder der Mitarbeiter gerade aus dem Urlaub in einer besonders betroffenen Region zurückgekehrt ist und die Inkubationszeit noch läuft), kann es sich aus Gründen der Fürsorge gegenüber Kollegen und Gästen und auch um evtl. Haftungsrisiken sicher auszuschließen dennoch empfehlen, den Arbeitnehmer von der Arbeit freizustellen. In diesem Fall vorsorglichen Handelns gibt es allerdings keinerlei Erstattungsansprüche. Zur Kostenminimierung sei auf die in Frage 12 aufgelisteten Möglichkeiten hingewiesen.

zu b) bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund Erkrankung an Covid-19 besteht dem Grunde nach ein Anspruch nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), soweit die generellen Voraussetzungen (insbesondere mindestens vierwöchige Dauer des Arbeitsverhältnisses) gegeben sind. Etwas anderes kann ggf. gelten, wenn den Arbeitnehmer ein eigenes Verschulden an der Erkrankung trifft, z.B. weil er bei einer Privatreise eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes missachtet hat. Eine Erstattung durch die Krankenkasse erhalten diejenigen Arbeitgeber, die am U1-Umlageverfahren teilnehmen.

Allerdings geht nach der wohl herrschenden Meinung der Entschädigungsanspruch nach dem IfSG dem Entgeltfortzahlungsanspruch nach dem EFZG vor. Gegen eine nachweislich aufgrund Corona-Infektion erkrankte Person wird die Behörde eine Quarantäne verhängen, was den Entschädigungsanspruch auslöst. Es empfiehlt sich also auch in solchen Fällen unbedingt, den Erstattungsantrag bei der Behörde zu stellen.

zu c) Von einer Quarantäne oder einem Tätigkeitsverbot eines einzelnen erkrankten Mitarbeiters zu unterscheiden ist der Fall, dass die **Behörde mehrere Mitarbeiter im Unternehmen als Kontaktpersonen eines Infizierten mit einem Tätigkeitsverbot oder einer Quarantäne belegt**. Hier kommt weder ein Entgeltfortzahlungsanspruch der Kollegen gegen den Arbeitgeber nach dem EFZG in Betracht (denn sie selbst sind nicht krank) noch ein Anspruch auf bezahlte Freistellung gegen den Arbeitgeber nach § 616 BGB (denn hier liegt keine subjektive Verhinderung einzelner Personen vor, sondern ein objektives Leistungshindernis). Einschlägig ist hier der Entschädigungsanspruch nach dem IfSG.

zu d) Eine **behördliche Schließung eines gastgewerblichen Betriebs wegen des Coronavirus** hat es bisher in Deutschland noch nicht gegeben. Nach derzeitigem Kenntnisstand muss jedoch davon ausgegangen werden, dass in einem solchen Fall der Entgeltanspruch der Arbeitnehmer fortbestehen würde, soweit sie arbeitsfähig und arbeitswillig sind und nicht zugleich gegen sie ein Tätigkeitsverbot oder eine Quarantäne verhängt wurde (Annahmeverzugslohn).

Denn im Rahmen der sog. Betriebsrisikolehre trägt bei nicht beherrschbaren Risiken grundsätzlich der Arbeitgeber das Risiko für den Betriebsausfall, auch wenn er diesen nicht zu vertreten hat. Es gibt aus der Vergangenheit verschiedene Urteile, wo die Risikotragung des Arbeitgebers auch bei behördlichen Maßnahmen bejaht wurde, die in der besonderen Art des Betriebs angelegt sind (z.B. wegen des breiten Personenkontaktes bei Hochschulen oder Veranstaltungsunternehmen).

Da diese Fragen aber im Einzelfall schwer abzugrenzen und zu beurteilen sind, würden wir Betrieben auch hier einen Antrag auf Verdienstausfallentschädigung bei der Behörde empfehlen. Teilweise entlasten kann ggf. auch Kurzarbeitergeld (s. oben).

zu e) Bei einer nur allgemeinen Angst des Arbeitnehmers vor dem erhöhtem Ansteckungsrisiko, z.B. in öffentlichen Verkehrsmitteln, besteht die Arbeitspflicht fort. Der Arbeitsweg liegt in der Risikosphäre des Arbeitnehmers. Wenn ein Arbeitnehmer auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen ist und nicht zur Arbeit kommt, weil er diese nicht nehmen kann oder will, verliert er rechtlich gesehen den Anspruch auf sein Entgelt. Auch eine Abmahnung wäre rechtlich möglich. Je nach weiterer Ausbreitung des Coronavirus kann es sich jedoch im Einzelfall anbieten, für begründete Sorgen der Arbeitnehmer pragmatische Lösungen zu finden, z.B. das Angebot mobilen Arbeitens von zu Hause aus für die Tätigkeiten, die dafür in Frage kommen. Einen Rechtsanspruch auf Homeoffice gibt es nicht.

zu f) Bei Angst der Mitarbeiter vor Ansteckung im Betrieb ist zu differenzieren:

Wenn Mitarbeiter Kontakt mit konkret infektionsverdächtigen Kollegen oder Gästen hatten, wird die Behörde häusliche Quarantäne bis zum Zeitpunkt der Entkräftung des Verdachts (negatives Testergebnis) für die Mitarbeiter anordnen, die Kontaktpersonen waren. Konsequenz ist dann der Entschädigungsanspruch wie oben dargestellt.

Fehlt es an einer solchen behördlichen Maßnahme und liegt eine bloß diffuse Angst vor Ansteckung z.B. an asiatischen Gästen oder Kollegen vor, ändert sich nichts an der Arbeitspflicht.

Sind jedoch tatsächlich konkrete Risiken erkennbar, so ist der Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht verpflichtet, mögliche Ansteckungen über Aufklärungs- und Vorichtsmaßnahmen zu verhindern. Das kann z.B. der Fall sein, wenn Kollegen aus dem Urlaub in besonders gefährdeten Regionen zurückkehren oder sonst besonderen Ansteckungsrisiken ausgesetzt waren und Erkältungssymptome zeigen.

Im Rahmen der Fürsorgepflicht gegenüber anderen Kollegen kann es im Einzelfall auch geboten sein, infektionsverdächtige Mitarbeiter bezahlt von der Arbeit freizustellen. Unter engen Voraussetzungen gibt es ein Befragungsrecht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer, ob er einem deutlich erhöhten Ansteckungsrisiko ausgesetzt war (nur Negativauskunft) sowie die Möglichkeit zur Anordnung einer ärztlichen Untersuchung des Arbeitnehmers (bei überwiegendem berechtigtem Interesse).

Näheres dazu erläutert das [BDA-Merkblatt „Arbeitsrechtliche Folgen einer Pandemie“](#).

zu g) Eine Schul- oder Kitaschließung bei Kindern von Arbeitnehmern löst nach einer verbreiteten Rechtsauffassung einen Anspruch auf bezahlte Freistellung nach § 616 BGB aus, wenn die Kinder so jung sind, dass sie betreut werden müssen und der Mitarbeiter keine anderen Möglichkeiten der Kinderbetreuung hat. Nach einer anderen Rechtsauffassung liegt hier kein Leistungshindernis in der Person des Arbeitnehmers sondern ein allgemeines Hindernis vor; wenn dieser Auffassung gefolgt würde, gäbe es zwar einen Freistellungsanspruch, die Vergütungspflicht würde aber im Gegenzug ebenfalls entfallen (Grundsatz: Kein Lohn ohne Arbeit). Höchststrichterliche Rechtsprechung zu dieser Frage gibt es bislang nicht. Jedenfalls muss der Arbeitnehmer aber alles tun, um seine Verhinderung möglichst kurz zu halten und andere Möglichkeiten der Betreuung (z.B. Großeltern, Organisation der Obhut Dritter) zu nutzen.

zu h) Die Notwendigkeit der Pflege von Angehörigen, die an Covid-19 erkrankt sind, löst einen Anspruch auf bezahlte Freistellung nach § 616 BGB aus, wenn dieser nicht abbedungen wurde. Unvorhergesehene Erkrankungen naher Angehöriger stellen nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein persönliches Leistungshindernis im Sinne dieser Regelung dar. Bei der Pflege von Kindern greift subsidiär das sog. „Kinderkrankengeld“ des § 45 SGB V, wenn § 616 BGB abbedungen wurde. Die Altersgrenze des § 45 SGB V (12 Jahre) sowie die Regelung der Dauer (10 Tage) könnten auf § 616 BGB übertragen werden (streitig).

III Fokus Stornierungen

14. Was ist bei Hotelstornierungen (z.B. wegen Messeausfällen) zu beachten?

Nach der Rechtslage kann der Hotelbetrieb auf Zahlung der vereinbarten Übernachtungskosten bestehen (abzüglich der ersparten Aufwendungen), denn das Stattfinden einer Messe gehört zum persönlichen Risikobereich des Gastes und befreit ihn nicht von der Zahlungspflicht, wenn die Messe abgesagt wurde. Auch ein Wegfall der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB) für die Beherbergung könnte vom Gast nicht angewendet werden, denn die Messe hätte dafür nach der Vorstellung beider Parteien zur Grundlage des Vertrages werden müssen. Dies wäre aber nur in den Fällen zu bejahen, in denen bereits ein spezielles „Messe-Package“ verkauft und gebucht worden wäre.

Auch eine Erkrankung des Gastes und der damit einhergehenden Stornierung seiner Buchung entbindet ihn erst einmal rechtlich nicht von seiner Zahlungsverpflichtung.

Bezüglich stornierter F&B Leistungen kann der Hotelbetrieb grundsätzlich ebenfalls auf Zahlung der vereinbarten Kosten (abzüglich der ersparten Aufwendungen) bestehen. Maßgeblich sind die AGB des Hotels.

Anders würde es sich verhalten, wenn ein Hotel oder ein (Ziel-)Gebiet unter Quarantäne stünde bzw. allgemein unzugänglich wäre und damit höhere Gewalt, also objektive Gründe für die Nichtbenutzung des Zimmers vorliegen würden.

Auch eine Epidemie fällt unter die sog. „höhere Gewalt“. Diese müsste von behördlicher Seite festgestellt worden sein. Hier wäre der Hotelier von seiner Leistungspflicht und der Gast von seiner Zahlungspflicht befreit. Aktuell besteht eine solche behördliche Feststellung des Bestehens einer Epidemie/Reisewarnung für die gesamte Bundesrepublik Deutschland nicht, auch nicht für Teilregionen.

15. Können Gäste Stornokosten über eine Reisekostenrücktrittsversicherung absichern?

Wenn Gäste nicht anreisen können, weil sie selbst am Corona-Virus erkrankt oder zu Hause unter Quarantäne gestellt sind, werden die Stornokosten für eine Reise in der Regel von einer Reiserücktrittskostenversicherung ersetzt.

Anders sieht es aus, wenn im Reiseziel der Corona-Virus verbreitet ist und der Gast allein aus Sorge, sich anzustecken, die Reise nicht antreten will. Dann zahlt die Versicherung keine Stornokosten. Auch wenn ein Flug aufgrund des Corona-Virus im Zielgebiet gestrichen wird, werden diese Kosten in aller Regel nicht von der Reiserücktrittskostenversicherung gedeckt. Der Versicherungsumfang kann von Versicherung zu Versicherung variieren.

16. Was ist bei Stornierungen von Eventcateringdienstleistungen (z. B. wegen Messeausfällen) zu beachten?

In diesen Fällen sollten Cateringunternehmen zunächst die entsprechenden Verträge prüfen. Üblich sind beispielsweise nach Tagen gestaffelte Stornierungsregelungen. Je nach Ausgestaltung der Verträge können Cateringbetriebe auf Zahlung gemäß den Stornierungsbedingungen bestehen. Sofern noch kein Vertrag unterzeichnet wurde, das Cateringunternehmen aber bereits Arbeitsstunden in die Vorbereitung investiert hat, kann das Unternehmen den Versuch unternehmen, diese bereits geleisteten Arbeitsstunden beim Auftraggeber in Rechnung zu stellen. Cateringunternehmen sind in dieser Situation allerdings auf die Kulanz des Auftraggebers angewiesen.

17. Was ist bei No-Shows oder Reservierungsstornierungen in der Gastronomie (z. B. wegen Messeausfällen) zu beachten?

Sofern es zu No-Shows oder Absagen von einfachen Reservierungen (Auswahl der Speisen und Getränke soll erst im Restaurant erfolgen) in der Gastronomie kommt, muss beachtet werden, dass bei einfachen Reservierungen kein Bewirtungsvertrag zustande gekommen ist, sondern ein vorvertragliches Schuldverhältnis vorliegt. Betroffene Wirte können zwar theoretisch die nutzlosen Aufwendungen und den entgangenen Gewinn geltend machen, diese Schäden sind in der Praxis jedoch in aller Regel schwer zu beweisen.

Sofern Stornierungsgebühren für einfache Reservierungen vereinbart wurden, könnte je nach Ausgestaltung der vereinbarten Stornierungsgebühren ein entsprechender Anspruch für den Gastronomen bestehen.

Wir empfehlen Betrieben, die sich im Umfeld von abgesagten Messen oder anderen Events befinden, insbesondere bei Reservierungen größerer Gruppen die Gäste zu kontaktieren und in Erfahrung zu bringen, ob die Reservierung aufrechterhalten wird. Im Falle einer rechtzeitigen Reservierungsstornierung bestünde dann die Chance, freigeordnete Plätze anderweitig zu besetzen.

Sofern beispielsweise größere Firmenevents mit vorheriger Vereinbarung über Art und Anzahl der Speisen storniert werden, sollte der entsprechende Vertrag geprüft werden. Üblicherweise kann bei einer vorherigen Vereinbarung über die Art und Anzahl der Speisen der Endpreis abzüglich der ersparten Aufwendungen berechnet werden. Vertragliche Besonderheiten sind zu beachten.

Weitere Informationen zum Thema No-Shows in der Gastronomie finden Sie in unserem [DEHOGA-Merkblatt](#) zu diesem Thema.

IV Fokus Betriebsschließungen und Versicherungsschutz

18. Besteht Versicherungsschutz, wenn die Behörde den Betrieb wegen des Coronavirus schließt?

Wenn die Behörde anordnet, dass ein Betrieb geschlossen werden muss, kommt es darauf an, ob der betroffene Betrieb eine Betriebsschließungsversicherung abgeschlossen hat und wie die Klauseln im konkreten Versicherungsvertrag ausgestaltet sind. Ein pauschaler Versicherungsschutz besteht nicht in jedem Fall. Es gibt auch Versicherungsunternehmen, bei denen im Rahmen einer Sachversicherung eine zusätzliche Infektionsschutzklausel mit abgeschlossen werden muss, um in diesen Fällen Versicherungsschutz zu haben. Wir raten Betrieben dazu, ihre Verträge zu prüfen und die jeweilige Versicherung zu kontaktieren. Wenn Betriebsschließungen drohen, sollten sich betroffene Betriebe unverzüglich mit ihrer Versicherung in Verbindung setzen.

19. Welche Leistungen umfasst die Betriebsschließungsversicherung?

Der Umfang der Leistungen ist abhängig von der Versicherung. Bei Bestehen einer Betriebsschließungsversicherung wird in der Regel Ersatz geleistet, wenn beispielsweise ein Tätigkeitsverbot für Mitarbeiter angeordnet wird. Dann zahlt die Versicherung zeitlich befristet die Bruttolohnkosten. Es kann auch die schriftliche Empfehlung der Behörde genügen, dass eine Entschädigung für die Kosten einer Desinfektion des Betriebes gezahlt werden oder auch finanzieller Ersatz, wenn Lebensmittel vernichtet werden müssen.

20. Wer trägt bei einem unter Quarantäne gestellten Hotel die Kosten für einen zwangsläufigen Aufenthalt und die Versorgungskosten für die Gäste?

In einem Hotel wird ein Reisender mit dem Coronavirus identifiziert. Die Behörde stellt das Hotel unter Quarantäne. Das führt dazu, dass der infizierte Reisende sowie alle anderen Gäste das Hotel nicht verlassen dürfen. Wenn das Hotel unter Quarantäne gestellt wird, ist dies eine behördliche Entscheidung, der Folge zu leisten ist.

Vor Ort verantwortlich sind in der Regel die Gesundheitsämter. In diesem Fall hat der Hotelbetreiber Entschädigungsansprüche gegenüber der Behörde.

21. Gibt es spezifische behördliche Handlungsempfehlungen für die Hotellerie?

Laut Auskunft des Robert-Koch-Institutes gibt es keine spezifischen Handlungsempfehlungen für die Hotellerie, aber ähnlich zu den Handlungsempfehlungen zur Abschottung und Quarantänisierung von Verdachtsfällen oder Erkrankungsfällen zu Hause, sei es vorstellbar, dass dies auch Hotelgäste betrifft und damit die Hotelbetreiber. Das Robert-Koch-Institut verweist auf seine Dokumente zum Umgang mit Infektionsfällen und Verdachtsfällen auf dessen Webseite. Diese Handlungsempfehlungen würden in angelehnter Weise auch auf Hotelgäste angewendet werden.

Eine Entscheidung zum konkreten Infektionsfall ergeht dann durch die jeweils zuständige Gesundheitsbehörde.

Das Robert-Koch-Institut prüft aktuell unsere Anfrage nach einer Zurverfügungstellung von spezifischen Handlungsempfehlungen für die Hotellerie. Wir informieren Sie, sobald uns die Antwort des Robert-Koch-Institutes vorliegt.

V Fokus Förderungen

22. Welche staatlichen Förderinstrumente existieren, um Unternehmen in Deutschland finanziell zu unterstützen?

Das Bundeswirtschaftsministerium weist mit Stand 26. Februar darauf hin, dass für den kurzfristigen Liquiditätsbedarf für Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft und der freien Berufe bereits etablierte Förderinstrumente zur Verfügung stehen: <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Artikel/Wirtschaft/altmaier-zu-coronavirus-stehen-im-engen-kontakt-mit-der-wirtschaft.html>. Darüber hinausgehende staatliche Unterstützungsleistungen befinden sich in der Evaluierung.

KfW-Unternehmer- und Gründerkredite

Für Unternehmen, die seit mehr als 5 Jahren am Markt bestehen, kann bei Liquiditätsengpässen der Unternehmerkredit der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) in Anspruch genommen werden. Für Unternehmen, die noch keine 5 Jahre am Markt bestehen, gibt es den von der (KfW) aufgelegten ERP-Gründerkredit.

KfW-Unternehmer- wie auch ERP-Gründerkredite sind über Banken und Sparkassen bei der KfW zu beantragen. Informationen dazu gibt es auf der Webseite der KfW (<https://www.kfw.de/inlandsfoerderung/Unternehmen/index-2.html>) und bei den Banken und Sparkassen.

Die Hotline der KfW für gewerbliche Kredite lautet: **0800 539 9001**

Landesförderprogramme

Ergänzend zum KfW-Angebot bieten auch die Landesförderinstitute zinsgünstige Betriebsmittelfinanzierungen an. Einzelheiten sind bei den Förderinstituten der Länder zu erfragen.

Weitere Informationen sind auch über die Förderdatenbank des Bundeswirtschaftsministeriums erhältlich: <https://www.foerderdatenbank.de/FDB/DE/Home/home.html>

Bürgschaften

Für wirtschaftlich gesunde Unternehmen können Bürgschaften für Betriebsmittelkredite zur Verfügung gestellt werden. Bis zu einem Betrag von 1,25 Millionen Euro werden diese durch die Bürgschaftsbanken bearbeitet, darüber hinaus sind die Länder beziehungsweise deren Förderinstitute zuständig.

Eine Anfrage für ein Finanzierungsvorhaben kann über das Finanzierungsportal der Bürgschaftsbanken gestellt werden: <https://finanzierungsportal.ermoeglicher.de/>

Mögen Ihnen diese Information eine Hilfe bei den aktuellen Herausforderungen sein!

Wir werden Sie über die aktuellen Entwicklungen selbstverständlich weiterhin auf dem Laufenden halten. Bitte prüfen Sie regelmäßig die Aktualität der Dokumente und beachten Sie die Verbandsmitteilungen.

Rechtlicher Hinweis: *Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Fragen und Antworten. Sie sollen gastgewerblichen Betrieben als eine erste Hilfestellung dienen und sensibilisieren. Die Antworten auf die Fragen stellen jedoch keine Rechtsberatung dar und vermögen eine Rechtsberatung durch einen Rechtsanwalt im Einzelfall auch nicht zu ersetzen. Auch können die Antworten zu medizinischen Fragen und möglichen Auswirkungen keine Beratung durch einen Facharzt oder die zuständigen Fachbehörden ersetzen.*