

Wichtige Informationen für die Unternehmer in Hotellerie und Gastronomie zum Coronavirus (SARS-CoV-2) und den aktuellen Entwicklungen

(Stand: 28. Februar 2020, 14:00 Uhr)

Mit nachfolgenden Informationen stellen wir Ihnen die aktualisierte und erweiterte Fassung unseres Merkblatts zum neuartigen Coronavirus zur Verfügung.

Panik und Hysterie sind sicherlich weiterhin keine guten Ratgeber. Allerdings haben wir seit wenigen Tagen in Europa und Deutschland eine neue Situation, die unter anderem zu einzelnen Absagen von Messen und Großveranstaltungen geführt hat und in deren Folge es zu Stornierungen in Hotels sowie in Italien zu Schließungen von Restaurants und Bars in den hauptbetroffenen Orten kam.

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

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 nach derzeitigem 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?

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.

5. Wie geht ein Betrieb mit erkrankten Gästen um, die sich aufgrund von Symptomen, die das Coronavirus hervorbringt, hilfeschend 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. Wie können sich Arbeitgeber generell auf den Fall vorbereiten, dass sich Corona-Auswirkungen verschlimmern?

Für größere Unternehmen kann es sinnvoll sein, einen so genannten Pandemieplan aufzustellen oder eine Rahmenbetriebsvereinbarung für den Pandemiefall mit dem Betriebsrat abzuschließen. Einzelheiten zu den arbeitsrechtlichen Folgen einer Pandemie hat die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände in der [hier verlinkten Handreichung](#) dargestellt.

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

Grundsätzlich ja. Eine behördliche Betriebsschließung stellt ein sog. „unabwendbares Ereignis“ im Sinne des Sozialgesetzbuches III dar, wofür konjunkturelles Kurzarbeitergeld (Kug) beantragt werden kann. 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. Auch Urlaub kann in manchen Fällen vorrangig sein.

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

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

Arbeitgeber, die ja ansonsten das Betriebsrisiko allein 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 oben verlinkten Merkblatt. Eine Berechnungstabelle finden Sie hier: https://www.arbeitsagentur.de/datei/KUG050-2017_ba015627.pdf

10. 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.

11. 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.

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

Ja. Kug kommt in Betracht, sobald mindestens ein Drittel der Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von mindestens 10 Prozent betroffen sind.

13. 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 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 Arbeitsvertrag, 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, dem Arbeitnehmer an diesem Risiko zu beteiligen, sind begrenzt.

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

- a) ... er am Coronavirus erkrankt ist?
- b) ... bei ihm ein Infektionsverdacht besteht?
- c) ... er das Ansteckungsrisiko fürchtet und nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit kommen will?
- d) ... das Hotel unter Quarantäne steht und die Mitarbeiter nicht zur Arbeit kommen dürfen?

- e) ... Mitarbeiter mit Kindern von der Schließung von Kindergärten und Schulen betroffen sind?

und gibt es für den Arbeitgeber dann Erstattungsmöglichkeiten?

zu a) Ja, bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund Erkrankung besteht ein Anspruch nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Etwas anderes kann ggf. gelten, wenn den Arbeitnehmer ein eigenes Verschulden an der Erkrankung trifft, z.B. weil er eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes missachtet hat. Eine Erstattung durch die Krankenkasse erhalten diejenigen Arbeitgeber, die am U1-Umlageverfahren teilnehmen.

zu b) Bei konkretem Infektionsverdacht wird die Behörde entweder eine Quarantäne oder ein Tätigkeitsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz aussprechen. Dies löst keinen Entgeltfortzahlungsanspruch aus, jedoch eine Entschädigung in Höhe des Krankengeldes. In der Regel sechs Wochen lang zahlt der Arbeitgeber die Entschädigung, hat dafür aber einen Erstattungsanspruch gegen die Behörde und ggf. auch die Möglichkeit eines Vorschusses. Nach sechs Wochen zahlt die Behörde direkt die Entschädigung an den betroffenen Arbeitnehmer (auf Antrag).

Wenn die Behörde keinen konkreten Infektionsverdacht annimmt, besteht die Arbeitspflicht fort. Wenn der Arbeitgeber dennoch fürchtet, dass eine 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 dennoch empfehlen, den Arbeitnehmer bezahlt von der Arbeit freizustellen. Die Kosten bleiben dann allerdings beim Arbeitgeber hängen.

zu c) Die Arbeitspflicht besteht fort. Der Arbeitsweg liegt in der Risikosphäre des Arbeitnehmers. Wenn ein Arbeitnehmer auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen ist und nicht zur Arbeit kommt, verliert er den Anspruch auf sein Entgelt

zu d) Ja, soweit die Arbeitnehmer arbeitsfähig und arbeitswillig sind, besteht ihr Entgeltanspruch fort. Das ist das Betriebsrisiko des Arbeitgebers. Teilweise entlasten kann ggf. Kurzarbeitergeld (s. oben).

zu e) Wenn der Mitarbeiter keine anderen Möglichkeiten der Kinderbetreuung hat und wegen der Kita- oder Schulschließung nicht zur Arbeit kommen kann, dürfte jedenfalls bei kleineren Kindern eine unverschuldete persönliche Verhinderung im Sinne von § 616 BGB vorliegen. Diese löst für einen kürzeren Zeitraum (wenige Tage) einen Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlte Freistellung aus. Allerdings ist zu prüfen, ob § 616 BGB nicht durch Tarif- oder Arbeitsvertrag ausgeschlossen wurde. Liegen die Voraussetzungen des § 616 BGB nicht vor, muss der Arbeitnehmer ggf. Urlaub nehmen.

III Fokus Stornierungen

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

Rein rechtlich gesehen 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.

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.

IV Fokus Betriebsschließungen/Versicherungsschutz

16. 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.

17. 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.

18. 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.

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.*