

**Betreff:** Coronavirus: Aktualisierte Informationen für das Gastgewerbe

**Von:** DEHOGA BV Osnabrück <dehoga-info@t-online.de>

**Datum:** 13.03.2020, 10:45

**An:** Daniel Heilemann <daniel@heilemann.club>



## Coronavirus im Gastgewerbe

DEHOGA Bezirks- und Kreisverbände Osnabrück · Emsland · Grafschaft Bentheim

**Bitte leiten Sie diese Informationen auch an Ihre Kollegen weiter, die eventuell kein DEHOGA Mitglied sind! #Solidarität in Zeiten von Corona**

Liebes Mitglied,

auch heute haben wir wieder wichtige Informationen für Sie als DEHOGA-Mitglied, die Ihnen eventuell helfen können, die Krisensituation zumindest etwas besser meistern zu können:

### Hotelstornierungen

Alle unsere Beherbergungsbetriebe erhalten als Fachbereich Hotellerie aktuelle Informationen zum Thema "Stornierungen". Das Merkblatt ist [hier verlinkt](#) hinterlegt.

### Schulschließung in ganz Niedersachsen ab Montag, den 13. März 2020

Niedersachsen schließt wegen der Ausbreitung des Coronavirus alle Schulen. Nach zwei Wochen außerplanmäßiger Schließung würden am 30. März nahtlos zwei Wochen Osterferien beginnen.

#### Wie sieht die rechtliche Lage aus?

In ganz Niedersachsen ist ab Montag, den 13. März eine landesweite Schulschließung beschlossen worden. Dies hat zur Folge, dass unzählige Kinder nicht mehr betreut werden. Anders als seinerzeit bei den Streiks der Erzieher und Erzieherinnen werden Großeltern, Freunde, Kirchen aufgrund der Ansteckungsgefahr nur eingeschränkt zur Verfügung stehen. Die Eltern werden daher häufig keine andere Wahl haben, als selbst die Betreuung zu übernehmen.

### Was gilt in diesem Fall arbeitsrechtlich?

Wenn Eltern die Betreuung der eigenen Kinder selbst übernehmen müssen und deshalb die Arbeit nicht wie vereinbart leisten können, dürfen sie der Arbeit fern bleiben. Sie müssen allerdings den Arbeitgeber sofort informieren. In der Regel wird dies mit Bekanntgabe der Schließung an die Eltern zu verlangen sein, spätestens aber vor dem regulären Beginn der täglichen Arbeitszeit. Erfolgt keine oder eine verspätete Meldung, wäre dies ein Fall eines unentschuldigten Fehlens und könnte mit einer Abmahnung sanktioniert werden.

Solange Arbeitnehmer und Kind gesund sind, bestehen **keine Ansprüche aufgrund bezahlter Krankheitstage**. Es kann sich um einen Fall der persönlichen Verhinderung handeln. Dazu sieht die gesetzliche Regelung in § 616 BGB vor, dass der **Vergütungsanspruch bestehen** bleibt, wenn die Verhinderung eine **verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit** andauert. Das ist eine Auslegungsfrage im Einzelfall; es kann allerdings nicht angenommen werden, dass über diese Vorschrift ein Vergütungsanspruch für mehrere Wochen bestehen bleibt, sondern allenfalls für ein paar Tage. Denn es besteht grundsätzlich die Verpflichtung, für eine Ersatzbetreuung zu sorgen. Kommt man aber zu dem Ergebnis, dass es sich um einen erheblichen Verhinderungszeitraum handelt, entfällt der Anspruch insgesamt. Eine **Entgeltzahlung für mehr als 2-3 Tage** sollte daher nicht angenommen werden. Zu beachten ist auch, dass die Anwendbarkeit dieser gesetzlichen Regelung insgesamt durch den Arbeitsvertrag ausgeschlossen sein kann.

**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.**

#### **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.

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 arbeitsvertraglichen Regelungen § 616 BGB im konkreten Arbeitsverhältnis gilt oder nicht. Diese Frage muss im Einzelfall geprüft und kann nicht allgemein beantwortet werden.

Näheres dazu erläutert das **BDA-Merkblatt „Arbeitsrechtliche Folgen einer Pandemie“**.

## Arbeitsrechtliche Möglichkeiten zur Reduzierung der Personalkosten

### 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, den Arbeitnehmer an diesem Risiko zu beteiligen, sind begrenzt.**

## Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld

Des Weiteren stellen wir Ihnen zum einen unser Merkblatt zu Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld zur Verfügung, zum anderen ein gesondertes Merkblatt mit Fragen und Antworten zu Kurzarbeit : Bei Arbeits- und Produktionsausfällen im Zusammenhang mit dem Coronavirus kann bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen Kurzarbeit eingeführt und Kurzarbeitergeld beantragt werden.

In diesem Zusammenhang finden Sie folgend zwei pdfs, die Sie sich herunterladen können:

Bundesagentur für Arbeit: [Muster-Arbeitsausfall](#)

Bundesagentur für Arbeit: [Antrag-auf-Kurzarbeitergeld](#)

## Außerhaus-Geschäft

Sicher nicht für alle, vielleicht aber für den einen oder anderen Betrieb könnte es auch interessant sein, über ein verstärktes **Außerhaus-Geschäft** nachzudenken. Wenn die Gäste schon nicht zu Ihnen kommen, vielleicht bestellen sie sich dann wenigstens etwas zu sich nach Hause. Diesbezüglich hat unserer Partner, der DEHOGA Bayern eine [Checkliste](#) erstellt, was es dabei zu bedenken gilt. Diese Liste sowie eine dazugehörige Ergänzung zum entsprechenden [Verpackungsgesetz](#) hängt dieser E-Mail an bzw. finden Sie ebenfalls bei uns im Internet.

Wir kämpfen auch weiter für Sie, auch was unsere **politischen Forderungen** u.a. nach sofortigen Liquiditätshilfen oder dem reduzierten Umsatzsteuersatz für Essen betrifft.

Wir werden Sie weiter informieren.

Mit freundlichen Grüßen

Nils H. Westerkamp  
Betriebswirt

... aus Ihrer DEHOGA Geschäftsstelle



[Abmelden](#) • [Online anzeigen](#)

#### Impressum

Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V.  
Bezirksverband Osnabrück | Emsland | Grafschaft Bentheim  
Dieter M. F. Westerkamp  
Geschäftsführer

Tel.: 0541/73921  
Fax: 0541/708777

[dieter.westerkamp@t-online.de](mailto:dieter.westerkamp@t-online.de)

Weberstr. 107  
49084 Osnabrück

Haftungsausschluss: Eine Haftung oder Garantie für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der zur Verfügung gestellten Informationen und Daten ist ausgeschlossen. Dies gilt ebenso für alle Websites, auf die mittels eines Hyperlinks verwiesen wird. Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA Bundesverband). ist für den Inhalt solcher Websites, die mittels einer solchen Verbindung erreicht werden, nicht verantwortlich.



Diese E-Mail wurde generiert von Direct Mail für Mac. [Weitere Infos](#) • [Spam melden](#)

Anhänge:

DEHOGA-Merkblatt - Das neue Verpackungsgesetz-To-Go.pdf	334 KB
Leitfaden_To_Go_Konzept.pdf	102 KB