

## Working Paper

# Arbeitsleistung und Lohn zu Zeiten des Corona-Virus

von Marc Wohlwend

### 1. Arbeitsvertragliche Grundsätze

Im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis gilt der Grundsatz «ohne Arbeit kein Lohn» (Art. 82 und 119 OR). Der Arbeitsvertrag ist ein schuldrechtliches Austauschverhältnis, eine Leistung wird gegen eine Gegenleistung ausgetauscht (sog. Synallagma<sup>1</sup>). Die arbeitnehmende Person ist vorleistungspflichtig. Wenn die Leistung nicht erbracht wird, braucht auch die Gegenleistung nicht ausgerichtet zu werden.<sup>2</sup> Wenn die eine Partei nicht leistet, darf die andere ihre Leistung zurückbehalten. Das wurde vom Bundesgericht auch bezüglich des Rechts auf Arbeitsverweigerung bei Lohnrückständen festgehalten.<sup>3</sup>

Trifft die Gläubigerperson nicht allesamt notwendigen Vorbereitungen, um die ihr geschuldete Leistung entgegennehmen zu können, gerät sie in Verzug (Art. 91 OR). Will die Schuldnerperson ihre Leistung nicht später erbringen, kann sie nach den Regeln des allgemeinen Teils des OR, soweit eine Hinterlegung ihrer Leistung nicht möglich ist, vom Vertrag grundsätzlich zurücktreten (Art. 95 OR). Weil diese Rechtslage beim Arbeitsvertrag kaum zu einem

---

<sup>1</sup> BGer Urteil 4A\_61/2012 vom 15. Mai 2012, E. 2.1.

<sup>2</sup> GEISER THOMAS, Arbeitsrechtliche Fragen bei Umweltkatastrophen, in: ZBJV 142/2006, S. 174–180, S. 174.

<sup>3</sup> BGE 120 II 209.

angemessenen Ergebnis führen würde, ist eine abweichende Regel ins Gesetz aufgenommen worden.<sup>4</sup>

Die arbeitgebende Person hat den Lohn für die ganze Dauer der Verhinderung zu bezahlen, obwohl sie die Arbeitsleistung nicht erhält und die arbeitnehmende Person die Leistung später nicht mehr erbringen muss (Art. 324 Abs. 1 OR). Das gilt auch für die Arbeitsverhinderung wegen Zufall und höherer Gewalt.<sup>5</sup> Entscheidend ist stets die Frage, ob das entsprechende Ereignis in die Risikosphäre der arbeitgebenden oder der arbeitnehmenden Person fällt. Das Risiko wird allerdings umverteilt, wenn die unverschuldete Arbeitsverhinderung in der arbeitnehmenden Person begründet ist, weil dann eine Pflicht zur Lohnfortzahlung der arbeitgebenden Person besteht (Art. 324a/b OR).

Der persönliche Verhinderungsgrund der arbeitnehmenden Person ist folglich in jedem Einzelfall von den betrieblichen und überpersönlichen (objektiven) abzugrenzen. Die Natur der Ursache und die Umstände entscheiden darüber, ob ein Anspruch auf Lohn oder Lohnfortzahlung entsteht oder gar kein Anspruch besteht. Die nachfolgend diskutierten Fallbeispiele dienen als Register, um die Ursachen der Arbeitsverhinderung richtig einzuordnen.

## 2. Abgrenzung von persönlichen und überpersönlichen Ursachen

Aus dem Wortlaut von Art. 324a Abs. 1 OR geht hervor, dass die Aufzählung der Verhinderungsgründe nicht abschliessend, sondern beispielhaft ist, wobei im Gesetzestext immerhin die wichtigsten genannt werden. Die Botschaft des Bundesrates zur Revision des Arbeitsvertragsrechts vom 25. August 1967 hält dazu fest:<sup>6</sup>

«Die objektiven Ereignisse fallen nur soweit in Betracht, als sie die arbeitnehmende Person an jeder Arbeitsleistung verhindern. Andere

---

<sup>4</sup> GEISER THOMAS, Arbeitsrechtliche Fragen bei Umweltkatastrophen, in: ZBJV 142/2006, S. 174–180, S. 175.

<sup>5</sup> GEISER THOMAS, Arbeitsrechtliche Fragen bei Umweltkatastrophen, in: ZBJV 142/2006, S. 174–180, S. 174

<sup>6</sup> BBl 1967 II 241, S. 333.

Verhinderungsgründe sind zum Beispiel öffentliche Dienstleistungen, wie Feuerwehrdienst oder Erfüllung von Pflichten als Mitglied einer Behörde, als Geschworene\*r oder Zeug\*in und Familienereignisse, wie Heirat der arbeitnehmenden Person und Krankheit und Tod von nahen Verwandten.»

Das Zürcher Arbeitsgericht beurteilte 1981 einen Fall, in dem ein aus Italien stammender Arbeitnehmer am Tag des Erdbebens am 23. November 1980 mit seinem Bruder am Telefon, der in seinem Heimatdorf San Severino wohnte, war.<sup>7</sup> Der Bruder hatte noch «Antonio, wir haben ein Erdbeben ...» gesagt, als die Verbindung unterbrochen wurde. Nachdem der Arbeitnehmer dann aus den Medien vom katastrophalen Ausmass des Erdbebens erfahren hatte, versuchte er auf verschiedenen Kanälen erfolglos, seine nahen Verwandten zu kontaktieren.

In Absprache mit der vorgesetzten Person fuhr der Arbeitnehmer am Mittwochmittag des 26. Novembers 1980 in Richtung seines Heimatdorfes. Am Reiseziel angekommen erfuhr er, dass seine Familie wohlauf ist. Auf der Rückreise war die Autobahn zwischen Pisa und Genua wegen Schnees gesperrt, weshalb sie länger dauerte und der Arbeitnehmer am Montagmorgen, den 1. Dezember 1980, nach 36 Stunden Fahrt wieder zu Hause ankam. Er trat seine Arbeit erst am darauffolgenden Tag an, weil ihm der Arbeitsantritt direkt nach einer solch langen Reise nicht zumutbar erschien. In der Folge wurde ihm der Lohn gekürzt für die dreieinhalb Tage dauernde Arbeitsverhinderung. Daraufhin klagte der Arbeitnehmer den Betrag von CHF 506.90 ein und versuchte, seinen Anspruch auf Art. 324a OR abzustützen.

Das Zürcher Arbeitsgericht führte in seiner Entscheidung aus, dass «[d]er Grund für die Arbeitsverhinderung deshalb in der Person des Klägers [liegt], weil ihm unter angemessener Rücksichtnahme auf seine persönlichen Verhältnisse nicht zugemutet werden durfte, weiterhin über das Schicksal seiner Verwandten im ungewissen zu bleiben. [...]. Nicht das Erdbeben in Italien, sondern die durch die unerträgliche Ungewissheit über das Schicksal der nahen Verwandten

---

<sup>7</sup> SJZ 77/1981 S. 234–236, S. 235.

*bewirkte seelische Verfassung war der Grund für die Arbeitsverhinderung.»<sup>8</sup>*

Hier ist die folgende Überlegung des Zürcher Arbeitsgerichts interessant:<sup>9</sup>

«Dieser Verhinderungsgrund aber liegt in der Person des Arbeitnehmers, ebenso wie andererseits die moralische Pflicht, seinen nächsten Verwandten im Erdbebengebiet zu Hilfe zu eilen, was derart übergeordnet war, dass es die Arbeitspflicht diskussionslos in den Schatten stellte.»

Hingegen verneinte das Zürcher Arbeitsgericht den Anspruch auf Lohnfortzahlung des Arbeitnehmers für den Montag, den 1. Dezember 1980, mit der Begründung, dass *[d]ie Witterungsverhältnisse und die Verkehrsumleitung, welche den Kläger an einer früheren Rückkehr gehindert haben, Gründe [sind], die ausserhalb der Person des Klägers lagen. Wäre der Kläger z.B. aufgrund eines Lawinnenniedergangs oder auch eines Erdbebens an der Arbeitsleistung gehindert worden, müsste der Arbeitgeber dafür auch nicht einstehen. Das sind objektive Verhinderungsgründe.»<sup>10</sup>*

Das Arbeitsgericht Zürich prüfte im Urteil vom 16. August 2010, ob ein Lohnanspruch für eine Absenz zwecks Betreuung des Kindes besteht, nachdem die Kinderkrippe wegen des Schweinegrippevirus vorübergehend geschlossen worden war und verneinte den Anspruch, weil «*[d]ie Gründe für die Arbeitsverhinderung damit nicht in den persönlichen Verhältnissen der Klägerin [liegen], sondern es handelt sich um ein objektives (allgemeines) Leistungshindernis (Schliessung der Kinderkrippe zur Verhinderung einer Ausbreitung des Virus, letztlich vergleichbar mit Seuchengefahr), [...]. Von der Schliessung der Kinderkrippe war nicht nur die Klägerin betroffen, sondern gleichermassen alle berufstätigen Eltern, deren Kinder in der fraglichen Krippe betreut worden sind.»<sup>11</sup>*

Das Obergericht Bern hatte im Urteil vom 2. Oktober 2006 zu beurteilen, ob die wegen Morddrohung des Ehemannes bei der Arbeitnehmerin ausgelöste Furcht und ihre darauffolgende Flucht an einen dem Ehemann unbekanntem Ort ein

---

<sup>8</sup> SJZ 77/1981 S. 234–236, S. 235.

<sup>9</sup> SJZ 77/1981 S. 234–236, S. 235 f.

<sup>10</sup> SJZ 77/1981 S. 234–236, S. 236.

<sup>11</sup> JAR 2011 S. 628–629, S. 629.

unverschuldetes subjektives Leistungshindernis darstellt, und kam zu folgendem Schluss:<sup>12</sup>

«Nur eine Flucht an einen dem Ehemann unbekanntem Ort konnte ihr genügend Schutz gewähren. Nach Ansicht der Kammer ist die im vorliegenden Fall aufgrund massiver Drohungen entstandene Angst und die damit einhergegangene Flucht ein unverschuldetes subjektives Leistungshindernis i.S.v. Art. 324a Abs. 1 OR.»

### 3. Einordnung Fallkonstellationen

#### a. Arbeitsleistung verweigern

Aufgrund seiner Fürsorgepflicht ist die arbeitgebende Person verpflichtet, die erforderlichen und zumutbaren Massnahmen zum Schutz der Gesundheit der arbeitnehmenden Personen zu ergreifen (Art. 328 OR, Art. 82 UVG und Art. 6 ArG i.V.m. ArGV 3). Das BAG hat in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe Influenza und dem SECO ein «Handbuch für die betriebliche Vorbereitung» erarbeitet, das Unternehmen sowie Verwaltungen als Arbeitsgrundlage dienen soll, um ihre Situation im Zusammenhang mit dem Virus «COVID-19» (sog. Corona-Virus) zu erfassen und geeignete Vorbereitungen zu treffen.<sup>13</sup> Setzt die arbeitgebende Person die empfohlenen Massnahmen nicht um, unterlässt sie die notwendigen Vorbereitungs- und Mitwirkungshandlungen und kommt in Annahmeverzug der Arbeitsleistung. Die arbeitnehmende Person darf die Arbeitsleistung verweigern und erhält trotzdem ihren Lohn (Art. 324 Abs. 1 OR).

Grundsätzlich sollte das Corona-Virus bei arbeitnehmenden Personen keine so massive Angst auslösen, dass sie nicht mehr am Arbeitsplatz erschienen. In einem solchen Fall bestünde keine Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a Abs. 1 OR und es käme der Grundsatz «ohne Arbeit kein Lohn» (Art. 82 und 119 OR) zur Anwendung. Anders sieht es bei den Risikogruppen im regulären

---

<sup>12</sup> JAR 2007 S. 377–380, S. 378.

<sup>13</sup> Das «Handbuch für die betriebliche Vorbereitung» ist unter <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Pandemie.html> abrufbar.

Kontext (Alkohol- und Drogenabhängige, Schwangere und junge/ältere Arbeitnehmende) und jenen im besonderen Kontext des Corona-Virus (u.a. ältere Menschen und Menschen mit Vorerkrankungen) aus.<sup>14</sup> Diese Personengruppen müssen sich grundsätzlich nicht einer hohen Gefahr einer Ansteckung mit dem Corona-Virus aussetzen. Eine Verweigerung der Arbeitsleistung würde trotzdem die Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a Abs. 1 OR auslösen.

b. Schliessung des Betriebs

Wenn die Behörden einen Betrieb schliessen oder Veranstaltungen von einer bestimmten Grösse verbieten, liegt eine betriebliche Ursache der Verhinderung der Arbeitsleistung der arbeitnehmenden Person vor, weshalb es zum Annahmeverzug der Arbeitsleistung kommt (Art. 82 und 119 OR), die arbeitnehmende Person die Arbeitsleistung nicht erbringen muss und trotzdem ihren Lohn erhält (Art. 324 Abs. 1 OR). Es handelt sich hierbei um eine kollektive Massnahme nach Art. 40 EpG, die in die Risikosphäre der Arbeitgebenden fällt, weil sie dadurch nicht in der Lage sind, die Arbeitsleistung entgegen zu nehmen. Das gilt für die Arbeitsverhinderung wegen Zufall und höhere Gewalt, aber eben auch bei der Anordnung von Massnahmen durch die Behörden. Der Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung ist zu prüfen (Art. 31 ff. AVIG). Das SECO erachtet das unerwartete Auftreten des Corona-Virus und dessen Auswirkungen als nicht zum üblichen Betriebsrisiko gehörend.<sup>15</sup>

c. Medizinische Überwachung und Quarantäne

Eine Person, die krank, krankheitsverdächtig, angesteckt oder ansteckungsverdächtig ist oder Krankheitserreger ausscheidet, kann einer medizinischen Überwachung unterstellt werden (Art. 34 Abs. 1 EpG). Genügt die medizinische Überwachung nicht, so kann sie unter Quarantäne gestellt oder abgesondert

---

<sup>14</sup> Vgl. <https://www.kmu.admin.ch/kmu/de/home/praktisches-wissen/personal/gesundheit-und-sicherheit/risikogruppen.html> zu den Risikogruppen im regulären Kontext und <https://www.worldometers.info/coronavirus/coronavirus-age-sex-demographics/> im besonderen Kontext des Corona-Virus.

<sup>15</sup> Vgl. dazu das «Handbuch für die betriebliche Vorbereitung», das unter <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Pandemie.html> abrufbar ist.

werden (Art. 35 Abs. 1 EpG). Hierbei handelt es sich Massnahmen gegenüber einzelnen Personen nach Art. 30 ff. EpG. Wird die arbeitnehmende Person durch eine der genannten Massnahmen erfasst, liegt die Ursache der Arbeitsverhinderung in ihrer Person, weshalb eine Lohnfortzahlungspflicht der arbeitgebende Person besteht (Art. 324a Abs. 1 OR).

Wird eine Einzelperson von einer kollektiven Massnahme nach Art. 40 EpG (Veranstaltungen verbieten oder einschränken; Schulen, andere öffentliche Institutionen und private Unternehmen schliessen oder Vorschriften zum Betrieb verfügen; das Betreten und Verlassen bestimmter Gebäude und Gebiete sowie bestimmte Aktivitäten an definierten Orten verbieten oder einschränken) erfasst, ist der Sachverhalt anders zu beurteilen. Die Ursache der Verhinderung an der Erbringung der Arbeitsleistung liegt dann nicht in der arbeitnehmenden Person. Denn die objektiven Ereignisse fallen nur soweit in Betracht, als sie die arbeitnehmende Person an jeder Arbeitsleistung verhindern. Es kommt der Grundsatz «ohne Arbeit kein Lohn» (Art. 82 und 119 OR) zur Anwendung, weil die arbeitnehmende Person grundsätzlich zur Erbringung von Arbeitsleistungen befähigt ist. Sie darf diese behördliche Massnahme antizipieren (Treuepflicht nach Art. 321a OR) und mit Hilfe von technischen Hilfsmittel die Arbeitsleistung von zuhause aus erbringen, wenn die Umstände das zulassen und die arbeitgebende Person damit einverstanden ist.

e. Kinderbelange

Führt die Betreuung von kranken Kindern dazu, dass ein Elternteil die Arbeitsleistung nicht erbringen kann, fällt das anerkanntermassen unter Art. 324a OR und die arbeitgebende Person ist verpflichtet, den Lohn fortzuzahlen. Bei behördlichen Massnahmen nach Art. 40 Abs. 2 EpG gegenüber der Bevölkerung und/oder bestimmten Personengruppen (kollektive Massnahmen), die zur Folge haben, dass das Elternteil die Arbeitsleistung nicht erbringen kann, ist die Lohnfortzahlung der arbeitgebenden Person nach Art. 324a OR geschuldet. Wenn das Kind nicht in die Schule oder die Krippe gehen kann, obwohl es nicht krank ist, erfüllt das Elternteil seine gesetzliche Pflicht, wenn es sich um das Kind

kümmert und der Arbeit fernbleibt (Art. 276 ZGB).<sup>16</sup> Insofern ist entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts Zürich im Urteil vom 16. August 2010 die Lohnfortzahlung der arbeitgebenden Person geschuldet. Dasselbe gilt, wenn das Kind krank ist. Die Ursache liegt hier in beiden Fällen in der arbeitnehmenden Person, weil es einem Elternteil moralisch nicht zumutbar ist, sorgebedürftige Kinder für die Arbeit zu vernachlässigen.

d. Weisungsrecht der arbeitgebenden Person

Wird die Leistung von Überstundenarbeit notwendig, so ist die arbeitnehmende Person dazu soweit verpflichtet, als sie sie zu leisten vermag und sie ihr nach Treu und Glauben zugemutet werden kann (Art. 321c OR). Dabei darf auch die wöchentliche Höchstarbeitszeit überschritten werden, um Betriebsstörungen zu vermeiden oder zu beseitigen, soweit der arbeitgebende Person nicht andere Vorkehren zumutbar sind. Die Überzeit darf für die einzelne arbeitnehmende Person grundsätzlich zwei Stunden am Tag nicht überschreiten (Art. 12 ArG). Überstunden sind zu kompensieren, wie es vertraglich oder in Art. 321c Abs. 3 OR vorgesehen ist. Überzeit ist mit einem Lohnzuschlag abzugelten oder innert einem angemessenen Zeitraum durch Gewährung von Freizeit von derselben Dauer auszugleichen (Art. 14 ArG).

Die arbeitgebende Person kann darüber hinaus die Ausführung der Arbeit und das Verhalten der arbeitnehmenden Person allgemeine Anordnungen erlassen und ihnen auch besondere Weisungen erteilen (Art. 321d OR). Den Weisungen der arbeitgebenden Person betreffend Hygienemassnahmen im Betrieb haben die arbeitnehmenden Personen Folge zu leisten, ansonsten haben sie arbeitsrechtliche Sanktionen zu befürchten (Verwarnung, ordentliche/fristlose Kündigung oder gegebenenfalls Haftung nach Art. 321e OR). Weisungen, die den Bereich ausserhalb des Betriebes betreffen, müssen grundsätzlich nicht befolgt werden. Aufgrund ihrer Treuepflicht (Art. 321a OR) sind die Arbeitnehmenden

---

<sup>16</sup> GI.M. SGV, abrufbar unter <https://www.sgv-usam.ch/schwerpunkte/arbeitsmarktpolitik/unterseiten/rechtlicher-umgang-mit-moeglichen-folgen-des-coronavirus>; a.A. MME, abrufbar unter [https://www.mme.ch/de/magazin/coronavirus\\_woran\\_ist\\_aus\\_arbeitsrechtlicher\\_sicht\\_zu\\_denken/](https://www.mme.ch/de/magazin/coronavirus_woran_ist_aus_arbeitsrechtlicher_sicht_zu_denken/).



aber verpflichtet, über allfällige Krankheiten (im nahen Umfeld) oder Reisen in die Risikogebiete zu informieren.<sup>17</sup>

Das Weisungsrecht der arbeitenden Person ist durch die Persönlichkeitsrechte der arbeitnehmenden Personen begrenzt (Art. 28 ZGB). Eine Impfung könnte bspw. nicht zwangsweise durchgesetzt werden. Ob eine Impfung als Voraussetzung für die Erbringung der Arbeitsleistung verlangt werden darf, kommt auf die Art des Betriebes an. Auf einer Säuglingsintensivstation sind die Interessen anders gelagert als in der Speditionsbranche. Daher vermag der Kontakt mit Kundinnen und Kunden oder Arbeitskolleginnen und -kollegen allein ein Impfblogatorium noch nicht zu rechtfertigen. Aufgrund der Treuepflicht der arbeitnehmenden Personen (Art. 321a OR) darf aber verlangt werden, dass sie bei Corona-Virus-Symptomen nicht zur Arbeit kommen.

Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche der arbeitnehmenden Person Rücksicht (Art. 329c Abs. 2 OR). Kann die arbeitnehmende Person die Arbeitsleistung nicht erbringen aus einem Umstand, der der Risikosphäre der arbeitgebenden Person zugerechnet wird, kann die arbeitgebende Person den Bezug des Ferienguthabens anordnen. Ferien müssen dem Erholungszweck dienen. Sind keine Gründe ersichtlich, weshalb sich die arbeitnehmende Person zu Zeiten des Corona-Virus nicht erholen könnte, dürfen die Ferien auch kurzfristig angeordnet werden. Nach h.L. kann die arbeitnehmende Person jedoch nicht zum Bezug von Ferien gezwungen werden, die ihren Ferienanspruch übersteigen. Gleich verhält es sich mit der Kompensation von Überstunden.

#### 4. Staatshaftung wegen behördlichen Massnahmen

Die Behörde kann Personen, die aufgrund behördlicher Massnahmen nach den Art. 33–38 und 41 Abs. 3 EpG Schäden erleiden, unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Verhältnisse dieser Personen entschädigen, soweit diese Schäden nicht anderweitig gedeckt werden (Art. 63 EpG). Wenn behördliche

---

<sup>17</sup>

Vgl. zu den Risikogebieten <https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov.html#-93412391>.

Massnahmen als überpersönlichen Ursache eine arbeitnehmende Person an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindern sollte, kann die Billigkeitshaftung zur Anwendung kommen, wenn der von einer Individualmassnahme Betroffene, dessen Schaden nicht anderweitig gedeckt wird (durch Arbeitgebende, Krankenversicherung, andere Sozialversicherungen usw.), ohne Entschädigung in eine wirtschaftliche oder soziale Notlage geraten würde.<sup>18</sup> Zu den Folgeschäden nach dieser Bestimmung gehören Erwerbsausfall, entgangener Gewinn sowie weitere Kosten, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der angeordneten Massnahme stehen.

---

<sup>18</sup> Vgl. «Haftungsfragen infolge des Coronavirus-Entscheids des Bundesrates», abrufbar unter <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Pandemie.html>.

**Die arbeitnehmende Person leistet nicht, weil sie nicht leisten kann, wobei dieser Umstand...**

	<b>Rechtsfolge</b>	<b>Beispiele</b>	<b>Merke</b>
<p><b>1. ...in der Risikosphäre der arbeitgebenden Person liegt («Betriebsrisiko») oder durch ihn verschuldet ist.</b></p>	<p>Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324 Abs. 1 OR (Annahmeverzug der arbeitgebenden Person).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Die arbeitgebende Person unterlässt die Umsetzung der Hygienemassnahmen und die arbeitnehmende Person verweigert die Erbringung der Arbeitsleistung.</li> <li>b) Keine Tourist*innen aus China im Souvenirshop.</li> <li>c) Restaurant muss aufgrund von Kund*innenausfällen schliessen.</li> <li>d) Aufgrund des Verbots einer Veranstaltung kann die Arbeitsleistung nicht erbracht werden.</li> <li>e) Der Arbeitsplatz wird unter Quarantäne gestellt und die Arbeitsleistung verunmöglicht.</li> <li>f) Betrieb stellt arbeitnehmende vorsorglich von Arbeitsleistung frei, ohne dass ein konkreter Verdacht oder eine behördliche Massnahme vorliegt.</li> </ul>	<p>Der Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung ist zu prüfen. Das SECO erachtet das unerwartete Auftreten des neuen Coronavirus und dessen Auswirkungen als nicht zum normalen Betriebsrisiko gehörend (vgl. das einschlägige <a href="#">Merkblatt</a>).</p>

	Rechtsfolge	Beispiele	Merke
<b>2. ...in der Risikosphäre der arbeitnehmenden Person liegt (objektives Leistungshindernis) oder durch ihn verschuldet ist.</b>	Keine Lohnfortzahlungspflicht («ohne Arbeit kein Lohn»)	a) Die arbeitnehmende Person kann wegen objektiven behördlichen Anordnungen nicht aus den Ferien und an den Arbeitsplatz zurückkehren.  b) Die arbeitnehmende Person verweigert aus unberechtigter Angst die Erbringung der Arbeitsleistung.	

	Rechtsfolge	Beispiele	Merke
<b>3. ...auf einem unverschuldeten subjektiven Leistungshindernis der arbeitnehmenden Person beruht.</b>	Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a Abs. 1 OR	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Die arbeitnehmende Person erkrankt am Corona-Virus.</li> <li>b) Die arbeitnehmende Person wird aufgrund konkreten Corona-Verdachts unter Quarantäne gestellt.</li> <li>c) Die arbeitnehmende Person muss erkranktes Kind bzw. nahe Angehörige pflegen bzw. Betreuung sicherstellen.</li> <li>d) Die arbeitnehmende Person muss erkranktes Kind bzw. nahe Angehörige pflegen bzw. Betreuung sicherstellen.</li> <li>e) Person aus Risikogruppe im Kontext des Corona-Virus verweigert die Erbringung der Arbeitsleistung, weil sie sich am Arbeitsplatz der hohen Gefahr einer Ansteckung aussetzen würde.</li> </ul>	