Exposé der Dissertation

COVID-19-bedingte Dienstverhinderungsgründe in der Arbeitnehmersphäre

Verfasserin Mag. iur. Anna Isabella Bergmann, Bakk. rer. soc. oec.

angestrebter akademischer Grad
Doktorin der Rechtswissenschaften (Dr. iur.)

Betreuer: Hon.-Prof. Dr. Stefan Köck, LL.M.

Studienrichtung: Rechtswissenschaften

Studienkennzahl: A 783 101

Dissertationsgebiet: Arbeitsrecht

Klagenfurt, im Jänner 2022

1 Darstellung des Dissertationsthemas

Ende 2019 wurden erstmals Fälle von Lungenentzündungen mit unbekannter Ursache in der chinesischen Stadt Wuhan (Provinz Hubei) bekannt. Als Ursache dafür identifizierte man ein neuartiges Coronavirus, welches vorläufig als „2019-nCoV“ und in weiterer Folge als SARS-CoV-2 (severe acute respiratory syndrome coronavirus 2) bezeichnet wurde.[1] Die durch das Coronavirus SARS-Cov-2 verursachte Infektionskrankheit trägt den Namen COVID-19. [2] COVID-19 entwickelte sich 2020 in der Volksrepublik China zur Epidemie und wurde aufgrund der rapide steigendenden Fallzahlen außerhalb Chinas am 11. März 2020 von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) offiziell zur Pandemie erklärt.[3]

Europa wurde Mitte März 2020 zum Epizentrum dieser Pandemie.[4] Um die rasante Verbreitung des Virus in Österreich einzudämmen, setzte die österreichische Bundesregierung zahlreiche Maßnahmen – unter anderem wurden in kürzester Zeit gesetzliche Grundlagen [5] für Betretungsverbote von Betriebsstätten und öffentlichen Orten geschaffen, es wurden weitreichende Einreisebeschränkungen[6] verhängt und Schulen geschlossen – das soziale und wirtschaftliche Leben wurde auf ein Minimum reduziert.

Die Folgen des Ausbruchs der COVID-19-Pandemie sind noch immer empfindlich spürbar und ständiger Begleiter unseres Alltags.[7] Die Pandemie hat auch bedeutende und weitreichende Auswirkungen auf Arbeitsverhältnisse, da es durch das Coronavirus SARS-CoV-2 häufig zum Unterbleiben der Arbeitsleistung kam (und noch immer kommt). Die Gründe dafür sind vielseitig. Im Fokus der Dissertation stehen COVID-19-bedingte Dienstverhinderungen, die aus der Arbeitnehmersphäre stammen.

---

[1] https://www.euro.who.int/de/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/novel-coronavirus-2019-ncov, abgerufen am 17.8.2020

[2] https://www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Uebertragbare-Krankheiten/Infektionskrankheiten-A-Z/Neuartiges-Coronavirus.html, abgerufen am 17.8.2020.

[3] https://www.euro.who.int/de/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/novel-coronavirus-2019-ncov, abgerufen am 17.8.2020

[4] https://kurier.at/chronik/welt/timeline-wie-europa-zum-epizentrum-der-corona-pandemie-wurde/400802165, abgerufen am 26.8.2020.

[5] COVID-19-Maßnahmengesetz, BGBl I 2020/12.

[6] Verordnung über das Landeverbot für Luftfahrzeuge aus SARS-CoV-2 Risikogebieten, BGBl II 2020/83; Verordnung über die Einstellung des Schienenverkehrs zu Italien, der Schweiz und Liechtenstein aufgrund des Ausbruchs von SARS-CoV-2, BGBl II 2020/86; Verordnung über die Einreise nach Österreich in Zusammenhang mit der Eindämmung von SARS-CoV-2, BGBl II 2020/263.

[7] Mittlerweile (Jänner 2022) gilt die mehrfach novellierte 6. COVID-19-Schutzmaßnahmenverordnung, BGBl II 2021/537.

2 Themenaufriss - Gang der Untersuchung – Zielsetzung

Ziel der Dissertation ist es, die verschiedenen Rechtsinstitute, die Arbeitnehmern einen Entgeltanspruch einräumen, zu systematisieren und darauf aufbauend die unterschiedlichen Fragestellungen sowie die pandemiebedingten Besonderheiten einzuordnen – dabei sollen auch Aspekte und Problemstellungen aus der Praxis miteinfließen.

Im ersten Teil der Dissertation erfolgt eine allgemeine Abhandlung der pandemiebedingten Entgeltansprüche. Als solche kommen vor allem die Dienstverhinderung wegen Krankheit, wichtige persönliche Dienstverhinderungsgründe, die Pflegefreistellung, der Vergütungsanspruch nach § 32 EpiG sowie die im Zuge der Pandemie neu geschaffenen Institute der Sonderbetreuungszeit (§ 18b AVRAG), der COVID-19-Risikofreistellung (§ 735 ASVG) sowie der Sonderfreistellung (§ 3a MSchG) in Betracht.

Bereits bei Betrachtung der einzelnen Entgeltansprüche ergeben sich viele Fragestellungen – ein Kapitel widmet sich dem Vergütungsanspruch nach § 32 EpiG, dabei wird insbesondere dessen Konzeption untersucht und der Frage nachgegangen, ob beim Ersatzanspruch auch das Verschulden des Arbeitnehmers eine gewisse Rolle spielt. Zu dieser Frage bestehen in der Literatur unterschiedliche Meinungen. Von der Frage, ob die behördliche Absonderung schuldhaft herbeigeführt wurde, wird mE insbesondere die Frage, ob durch die behördliche Absonderung ein Verdienstentgang eingetreten ist, zu unterscheiden sein. Besonders zu erörtern sind in diesem Zusammenhang selbstverschuldete Krankenstände.

Ebenfalls von zentraler Bedeutung ist die Frage, in welchem Verhältnis die arbeitsrechtlichen Entgeltfortzahlungsansprüche zum epidemierechtlichen Vergütungsanspruch nach § 32 EpiG stehen. Wird ein Arbeitnehmer behördlich abgesondert kommen sowohl der arbeitsrechtliche Entgeltfortzahlungsanspruch im Krankheitsfall oder im Falle eines wichtigen persönlichen Dienstverhinderungsgrundes sowie der Vergütungsanspruch nach dem EpiG in Frage.[8] Zum Verhältnis dieser beiden Ansprüche werden in der Literatur unterschiedliche Meinungen vertreten. Die Beantwortung dieser Frage hat nicht unbeachtliche Folgen – so wird davon abhängen, ob die Dienstverhinderung zur Verminderung des Krankenstandskontingents nach § 8 Abs 1 AngG bzw § 2 Abs 1 EFZG führt und ob der Dienstgeber einen Zuschuss zur Entgeltfortzahlung bei der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt beantragen kann. Darüber hinaus stellt sich die Frage, wie Beendigungen des Dienstverhältnisses während einer Absonderung aufgrund einer Erkrankung an COVID-19 wirken – geht man davon aus, dass

[8] *Drs*, Urlaubsrechtliche Fragen anlässlich der COVID-19-Pandemie, ASoK 2020, 282 (287).

§ 8 AngG bzw § 2 EFZG von § 32 EpiG verdrängt werden und somit kein Krankenstand vorliegt, könnte im ersten Moment die Vermutung entstehen, dass im Falle einer Arbeitgeberkündigung die Rechtsfolgen des § 9 Abs 1 AngG bzw des § 5 EFZG nicht eintreten würden.

Nach der Darstellung der pandemiebedingten Entgeltansprüche werden im zweiten Teil der Dissertation Konstellationen aus der Praxis aufgezeigt, in denen es zum Unterbleiben der Arbeitsleistung wegen in der Sphäre der Arbeitnehmer gelegenen Dienstverhinderungen kommt. Die Dienstverhinderungen lassen sich hierbei in drei Hauptkategorien einteilen:

Dienstverhinderungen durch Kinderbetreuungspflichten: Kinder werden bspw „nach Hause geschickt“, weil es einen Verdachts- oder Krankheitsfall in der Klasse des Kindes gibt; das Kind selbst wird abgesondert; Schulen bzw Betreuungseinrichtungen werden COVID-19-bedingt (partiell) geschlossen oder die ständige Betreuungsperson ist an COVID-19 erkrankt und/oder wird abgesondert.

Gesundheitsbezogene Dienstverhinderungen: Der Fokus liegt hier auf Quarantänemaßnahmen, wobei wiederum zwischen Dienstverhinderungen aufgrund behördlicher Absonderung und solchen ohne behördliche Absonderung differenziert werden kann. Zu Letzteren zählen etwa das Unterbleiben der Absonderung aufgrund von Behördenversagen, Aufforderungen zur Selbstisolation - wie sie bspw bei den Tirol-Rückkehrern im März 2020 erfolgten - oder selbstüberwachte Heimquarantäne gem § 3b EpiG.

Dienstverhinderungen iZm Urlaubsreisen: Dabei von besonderer Relevanz sind Sachverhalte mit Auslandsbezug sowie der Rückreise nach Österreich. Darüber hinaus wird die Rechtslage bei Überschneidungen von Urlaub mit einer behördlichen Absonderung näher beleuchtet.

An jeweils passender Stelle werden auch Dienstverhinderungen iZm mit dem Testen unter Berücksichtigung des eigens abgeschlossenen Generalkollektivvertrags zum Corona-Test sowie Dienstverhinderungen, die iZm der COVID-19-Schutzimpfung bestehen, behandelt.

Ausgehend von diesen Konstellationen erfolgt eine Prüfung, ob und aufgrund welcher Rechtsgrundlage Arbeitnehmern Entgelt gebührt. Hierzu werden die in Frage kommenden Rechtsinstitute beleuchtet, ihr Zusammenspiel analysiert, hinterfragt und, wo nötig, versucht, mögliche Lösungsansätze für die Praxis zu finden.

In vielen Fällen von Dienstverhinderungen ist die Erbringung der Arbeitsleistung per se zwar noch möglich, allerdings nicht mehr am gewohnten Arbeitsplatz (idR Betriebsstätte). Aspekte des Homeoffice finden daher auch Eingang in diese Arbeit.

3 Forschungsstand und Methodik

Wichtige, die Person des Dienstnehmers betreffende Gründe im Allgemeinen, wurden in der Literatur sowie in der Rechtsprechung bereits vielfach behandelt. Auch zu den Hinderungsgründen familiärer Natur, bei denen es vor allem um die Beistands- und Sorgepflicht gegenüber nahen Familienangehörigen geht, besteht eine Fülle an Rechtsprechung.[9] In aller Regel handelt es sich dabei um Sachverhalte, bei welchen das Dienstverhältnis durch eine Entlassung wegen Fernbleibens von der Arbeit beendet wurde.[10] Die meisten Ansprüche sind daher auf Leistung einer Kündigungsentschädigung gerichtet – dementsprechend weniger Entscheidungen bestehen zur gedanklich nachrangigen Frage, ob die Zeit des Unterbleibens der Arbeitsleistung auch zu einem Entgeltanspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber führt. Der OGH hat allerdings klar gestellt, dass zwischen anzuerkennenden sonstigen Dienstverhinderungen zB im Sinne des § 8 Abs 3 AngG und rechtmäßigen Hinderungsgründen, die ein Fernbleiben im Sinne des Entlassungsrechts rechtfertigen, Identität besteht,[11] sodass auch jene Entscheidungen, die letztlich Entlassungen zum Inhalt hatten, für die Beurteilung der Frage, ob ein wichtiger persönlicher Dienstverhinderungsgrund gem § 8 Abs 3 AngG bzw gem § 16 UrlG mit Entgeltfortzahlungspflicht durch den Dienstgeber vorliegt, ebenfalls von Relevanz sind.

Zur Darstellung der Quarantänemaßnahmen, insbesondere der Absonderung gem § 7 EpiG, werden die relevanten Gesetze und Verordnungen[12] sowie die vom Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz bereit gestellten Informationen[13], ergänzt um eigene Wahrnehmungen aus der Praxis, herangezogen.

---

[9] OGH 18.12.1996, 9 ObA 2244/96g; OGH 30.10.1996, 9 ObA 2202/96f; OGH 13.02.2003, 8 ObA 6/03w; OGH 17.07.1987, 9 ObA 17/87; OGH 24.11.1993, 9 ObA 231/93.

[10] OGH 28.9.1994, 9 ObA 196/94; OGH 22.10.1997, 9 ObA 259/97x; OGH 17.3.2004, 9 ObA 30/04h, OGH 16.2.2000, 9 ObA 335/99a; OGH 6.4.2005, 9 ObA 38/05m.

[11] OGH 11.2.1999, 8 ObA 21/99t.

[12] Hauptsächlich EpiG sowie die Verordnung des Ministers des Innern im Einvernehmen mit dem Minister für Kultus und Unterricht vom 22. Februar 1915, betreffend die Absonderung Kranker, Krankheitsverdächtiger und Ansteckungsverdächtiger und die Bezeichnung von Häusern und Wohnungen, RGBl 1915/39 (Absonderungsverordnung), welche vorsieht, dass zur Verhütung der Weiterverbreitung einer anzeigepflichtigen Krankheit über kranke, krankheitsverdächtige oder ansteckungsverdächtige Personen Absonderungen, auch Quarantänen genannt, oder Verkehrsbeschränkungen verfügt werden. Das SARS-CoV-2 zählt zu den anzeigepflichtigen übertragbaren Krankheiten, siehe dazu Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz betreffend anzeigepflichtige übertragbare Krankheiten 2020, BGBl II 2020/15.

[13] ZB Behördliche Vorgangsweise bei SARS-CoV-2 Kontaktpersonen: Kontaktpersonennachverfolgung, Stand 04.11.2020; Empfehlungen für die Gesundheitsbehörden im Umgang mit SARS-CoV-2-Infektionen im Kindes- und Jugendalter, Stand 28.10.2020.

Während in der Literatur die arbeitsrechtliche Beurteilung einer behördlich angeordneten Quarantäne als persönlicher Dienstverhinderungsgrund mit Entgeltfortzahlung durch den Dienstgeber anerkannt ist,[14] ist unklar, wie Zeiten des Fernbleibens einer Kontaktperson (insbesondere einer Kontaktperson der Kategorie II)[15] oder eines Verdachtsfalls, die nicht behördlich abgesondert wurden, zu beurteilen sind. Um diese Frage zu beantworten, wird es einerseits erforderlich sein, genau zu eruieren, was dem Dienstnehmer von der Behörde kommuniziert wird bzw werden sollte und andererseits, ob anhand dessen, die Voraussetzungen eines wichtigen, die Person des Dienstnehmers betreffenden Dienstverhinderungsgrundes erfüllt sind – dazu wird wiederum auf die in der Rechtsprechung und Literatur entwickelten Grundsätze zurückgegriffen.

Zu den bereits oben dargelegten Fragen hinsichtlich der Konzeption des Anspruchs des § 32 EpiG sowie hinsichtlich des vorrangigen Entgeltfortzahlungsanspruches beim Zusammentreffen von Krankenstand und Quarantäne werden unterschiedliche Rechtsmeinungen vertreten.[16]

Neben der Anwendung rechtsdogmatischer Methoden, werden die einschlägigen Gesetzesbestimmungen anhand der wörtlichen, historischen, objektiv-teleologischen und systematischen Interpretationsmethoden ausgelegt. Im Zuge dessen werden auch Gesetzesmaterialien wie Regierungsvorlagen, erläuternde Bemerkungen und Ausschussberichte herangezogen.

Die juristische Recherche erfolgt sowohl elektronisch über das Rechtsinformationssystem des Bundes sowie über diverse Rechtsdatenbanken (rdb, lexis nexis), als auch mithilfe von Kommentaren, Monografien, Fachbüchern und Aufsätzen in Fachzeitschriften.

Nachdem aus derzeitiger Sicht bedauerlicherweise noch immer kein Ende der Corona-Pandemie zu erwarten ist, konzentriert sich der Untersuchungszeitraum vordergründig auf die Zeit von März 2020 bis Dezember 2021. Sollten sich aufgrund der aktuellen Entwicklungen während meiner Arbeit an der Dissertation weitere Änderungen der rechtlichen Grundlagen ergeben, ist zu prüfen, ob sich daraus relevante Auswirkungen auf die wissenschaftlichen Ausführungen in meiner Dissertation ergeben und ist anlassfallbezogen zu entscheiden, ob diese Eingang in die gegenständliche Arbeit finden.

---

[14] *Holzer*, DRdA 1970, 107 (117f); *Drs* in *Neumayr/Reissner*, Zellkomm[3] § 8 Rz 138.

[15] Darunter werden Kontaktpersonen mit niedrigem Infektionsrisiko verstanden, vgl dazu Behördliche Vorgangsweise bei SARS-CoV-2 Kontaktpersonen: Kontaktpersonennachverfolgung, Stand 4.11.2020.

[16] Vgl dazu den von *Resch*, Verhältnis Vergütung nach Epidemiegesetz zur arbeitsrechtlichen Entgeltfortzahlung, ecolex 2021, 285; dargestellten Meinungsstand.

4 Persönliche Motivation

Ich bin seit Oktober 2018 als Referentin in der Rechtsabteilung, Schwerpunkt Arbeitsrecht, der Wirtschaftskammer Kärnten tätig. Meine Haupttätigkeit liegt in der arbeitsrechtlichen Beratung von Mitgliedsbetrieben. Seit dem Lockdown Mitte März 2020 bin ich täglich mit arbeitsrechtlichen Fragestellungen rund um das Coronavirus konfrontiert. Dabei wirft die Thematik der Entgeltfortzahlung bei COVID-19-bedingten Dienstverhinderungen in der Arbeitnehmersphäre, beispielsweise aufgrund von Kinderbetreuungspflichten oder Quarantänemaßnahmen, viele Fragestellungen auf, die eine intensive und ständige Auseinandersetzung mit den angesprochenen Themen verlangen. Durch meine Tätigkeit als Mitarbeiterin der Wirtschaftskammer verfüge ich nicht nur über einen großen Informationszufluss, sondern habe auch durch den engen Kontakt zu Unternehmern Bezug zur Praxis. Es ist mir deshalb ein Anliegen, das Thema in einer Doktorarbeit wissenschaftlich aufzubereiten und dabei Aspekte und Problemstellungen aus der Praxis miteinfließen zu lassen.

5 Vorläufige Gliederung

1. Einleitung
2. Entgeltanspruch bei COVID-19-bedingten Dienstverhinderungen
   - 2.1. Dienstverhinderung durch Krankheit
   - 2.2. Wichtige, die Person des Dienstnehmers betreffende Dienstverhinderungsgründe gem § 8 Abs 3 AngG/§ 1154b Abs 5 ABGB
   - 2.3. Pflegefreistellung gem § 16 UrlG
   - 2.4. Vergütungsanspruch gem § 32 EpiG
     - 2.4.1. Überblick
     - 2.4.2. Inhalt und Voraussetzung des Anspruchs
     - 2.4.3. Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers nach § 32 Abs 3 EpiG
     - 2.4.4. Anrechnungsbestimmungen gem § 32 Abs 5 EpiG
     - 2.4.5. Antragstellung
   - 2.5. Verhältnis von § 32 EpiG zu arbeitsrechtlichen Entgeltfortzahlungsansprüchen
     - 2.5.1. Arbeitsrechtliche Entgeltfortzahlung
     - 2.5.2. Epidemierechtlicher Vergütungsanspruch nach § 32 EpiG
     - 2.5.3. Eigene Meinung
     - 2.5.4. Folgefragen
   - 2.6. Sonderbetreuungszeit
   - 2.7. COVID-19-Risikogruppe

2.7.1. Überblick
2.7.2. Entwicklung der COVID-19-Risikofreistellung
2.7.3. Kennzeichen der COVID-19-Risikofreistellung
2.7.3.1. Definition der Risikogruppe
2.7.3.2. Ausstellung des COVID-19-Risiko-Attests
2.7.3.3. Folgen der Zugehörigkeit zur COVID-19-Risikogruppe
2.7.3.4. Ausnahmetatbestand „Homeoffice“
2.7.3.5. Ausnahmetatbestand „Geeignete Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz und Arbeitsweg“
2.7.3.6. Homeoffice versus geeignete Schutzmaßnahmen
2.7.3.7. Kündigungsschutz
2.7.3.8. Erstattungsanspruch des Arbeitgebers nach § 735 Abs 4 ASVG
2.7.3.9. Risikogruppen und allgemein arbeitsrechtliche Grundsätze
2.7.4. Problemstellungen
2.7.4.1. Umsetzung in der Praxis
2.7.4.2. COVID-19-Risikofreistellung und Urlaub
2.7.4.3. COVID-19-Risikofreistellung und Krankenstand
2.7.4.4. Exkurs: COVID-19-Risikofreistellung und Corona-Kurzarbeit
2.7.5. Resümee
2.8. Sonderfreistellung gem § 3a MSchG
2.8.1. Überblick
2.8.2. Voraussetzungen der Sonderfreistellung COVID-19
2.8.2.1. Verbot von Arbeiten mit physischem Körperkontakt
2.8.2.2. Änderung der Arbeitsbedingungen oder der Beschäftigung
2.8.2.3. Subsidiarität der Sonderfreistellung
2.8.2.4. Ersatzanspruch des Arbeitgebers nach § 3a Abs 4 MSchG
2.8.3. Problemstellungen
2.8.3.1. Zusammentreffen von Dienstverhinderung und Sonderfreistellung
2.8.3.2. Unsachliche Differenzierung
2.8.4. Resümee
3. Dienstverhinderungen durch Kinderbetreuungspflichten
3.1. Erkrankung und/oder Absonderung eines Kindes
3.2. (Partielle) Schließung von Schulen bzw Betreuungseinrichtungen
3.3. Erkrankung und/oder Absonderung der ständigen Betreuungsperson

4. Gesundheitsbezogene Dienstverhinderungen
4.1. Quarantänemaßnahmen
4.1.1. Dienstverhinderungen aufgrund behördlicher Absonderung
4.1.1.1. Absonderung aufgrund des Verdachts oder der Erkrankung an COVID-19
4.1.1.2. Absonderung als Kontaktperson
4.1.1.3. Exkurs: Abdingbarkeit des § 1155 ABGB?
4.1.1.4. Homeoffice für die Dauer der Quarantäne?
4.1.1.4.1. Homeoffice bei Erkrankung an COVID-19
4.1.1.4.2. Homeoffice bei Kontaktpersonen
4.1.1.4.3. Homeoffice bei symptomloser Infektion mit SARS-CoV-2
4.1.1.5. Behördliche Absonderung im Ausland
4.1.1.5.1. Besonderheiten im Rahmen einer Dienstreise
4.1.2. Dienstverhinderungen ohne behördliche Absonderung
4.1.2.1. Unterbleiben der Absonderung aufgrund von Behördenversagen
4.1.2.2. Quarantäne aufgrund Aufforderung zur Selbstisolation am Beispiel der Tirol-Rückkehrer
4.1.2.3. Selbstüberwachte Heimquarantäne nach § 3b EpiG
5. Dienstverhinderungen iZm Urlaubsreisen
5.1. Grundsätzliches zum Urlaubsrecht
5.2. Dienstverhinderung und Urlaub
5.2.1.1. Quarantäne und § 4 Abs 2 UrlG
5.2.1.2. Quarantäne und (Teil-)Rücktritt von einer Urlaubsvereinbarung
5.2.1.3. Quarantäne nach Urlaubsantritt – Rücktritt vs Unterbrechung analog § 5 UrlG
5.3. Auslandsreisen
5.3.1. Erkrankung an COVID-19
5.3.2. Quarantäne
5.4. Urlaubsreisen innerhalb Österreichs
5.5. Einreise nach Österreich
6. Resümee
7. Literaturverzeichnis

6 Literaturauszug

- *Cerny*, Urlaubsrecht – Gesetze und Kommentare[11] (2011).
- *Drs*, Urlaubsrechtliche Fragen anlässlich der COVID-19-Pandemie, ASok 2020, 283.
- *Dullinger*, COVID-19-bedingte Dienstverhinderung in der Arbeitnehmersphäre, ZAS 2021/3, 12.
- *Egermann /Ziembicka*, Urlaub in Zeiten von Corona, ecolex 2020, 490.
- *Engelbrecht*, Reisen in Zeiten von Covid-19 aus arbeitsrechtlicher Sicht, ZAS 2021/4, 20.
- *Ettmayer*, Die Risikoverteilung bei Verhinderung aus persönlichen Gründen, DRdA 2007, 193.
- *Felten/Pfeil*, Covid-19-Gesetze und Entgeltfortzahlung, CuRe 2020/19.
- *Felten/Pfeil*, Arbeitsrechtliche Auswirkungen der COVID-19-Gesetze – ausgewählte Probleme, DRdA 2020, 295.
- *Gerlach/Löscher*, Arbeitsrechtliche Probleme in Zusammenhang mit den COVID-19-Maßnahmen, PVP 2020/25.
- *Gerhartl*, Krankheit, Quarantäne und Selbstisolierung – Entgeltfortzahlung in Coronazeiten, ASoK 2020, 362.
- *Gerhartl*, Quarantäne nach Auslandsdienstreise, ecolex 2020, 816.
- *Gleißner*, Personalmaßnahmen in Krisenzeiten[2] (2020).
- *Hahn*, Die Dienstverhinderung aus wichtigem Grund, ARD 6425/5/20154.
- *Hahn/Pfitzner*, Urlauben und Feiern in Zeiten von Corona, ARD 6707/5/2020.
- *Heinz-Ofner*, Andere wichtige Dienstverhinderungsgründe des Arbeitnehmers, DRdA 2008, 114.
- *Hitz*, Neues zur Sonderbetreuungszeit ab November 2020 – Gibt es nun einen Rechtsanspruch?, ARD 6727/62020.
- *Holzer*, Die Dienstverhinderung aus anderen wichtigen die Person des Dienstnehmers betreffenden Gründen, DRdA 1970, 107.
- *Hübelbauer*, Sonderbetreuungszeit in der COVID-Krise, CuRe 2020/43.
- *Hummelbrunner*, Berechnung des Verdienstentgangs nach dem EpidmieG, ecolex 2020, 478.
- *Kössler*, Zum Entschädigungsanspruch nach dem Epidemiegesetz 1950, CuRe 2020/67.
- *Kuderna*, Entlassungsrecht[2] (1994).
- *Kuderna*, UrlG[2] (1995).

- *Mazal,* Entgeltfortzahlung bei pandemiebedingter Einschränkung des sozialen Lebens, ecolex 2020, 280.
- *Mitschka,* Kranke Arbeitnehmer in Quarantäne – wer trägt die Kosten? CuRe 2020/82.
- *Naderhirn,* Die Nöte einer Mutter – Probleme der Pflegefreistellung, DRdA 2008, 276.
- *Neumayr/Reissner,* Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht[3] (2018).
- *Reissner,* Eine unfreiwillige Urlaubsverlängerung, DRdA 1995, 524.
- *Resch,* Das Corona-Handbuch (2020).
- *Resch,* Verhältnis Vergütung nach Epidemiegesetz zur arbeitsrechtlichen Entgeltfortzahlung, ecolex 2021, 285.
- *Sabara/Lindmayr,* Die neue Sonderbetreuungszeit während der Coronavirus-Krise, ARD 6694/4/2020.
- *Sabara,* Weitere arbeitsrechtliche und datenschutzrechtliche Fragen und Antworten zum Thema „Coronavirus“, ARD 6696/5/2020.
- *Schachner,* Urlaubsrecht in Fragen und Antwort[3] (2005).
- *Schmadl,* Aktuell: Covid-19-Maßnahmen im Arbeits- und SV-Recht, ZAS 2020/32.
- *Schrank,* Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht (2018).
- *Schrank,* Arbeitsrechtlich Wichtiges zur Corona-Krise, RdW_digitalOnly 2020/10.
- *Schrank,* Urlaubsgesetz – Urlaub und Pflegefreistellung- Kommentar (2018).
- *Schrenk Friedrich/Schrenk Florian/Hitz,* Entgeltfortzahlung in der "Corona-Krise" – denkbare arbeitsrechtliche Sachverhalte, ARD 6693/6/2020.
- *Schuster,* Sonderbetreuungszeit – Ein bloß halbherziger Ersatz? Von zeitlichen und anderen Tücken in der Praxis, ASoK 2020, 174.
- *Schuster,* Impfverweigerung und die Frage der Entgeltfortzahlung, ASoK 2021, 425.
- *Spitzl,* Entgeltanspruch bei Quarantänemaßnahmen, ecolex 2021/204.
- *Stupar,* Arbeitsrechtliche und gesundheitliche Fragen und Antworten zum Thema „Coronavirus“, ARD 6689/5/2020.
- *Trinko,* Auslandsaufenthalte in Zeiten von Covid-19, DRdA 2020, 384.
- *Unterrieder,* Entgeltfortzahlung während Betriebsschließung in der Pandemie RdW_digitalOnly 2020/12.
- *Vogt-Majarek /Springer,* Brennpunkt Urlaub: Die Urlaubsvereinbarung während der Corona Krise, ARD 6703/4/2020.
- *Vogt* in *Mazal/Risak,* Arbeitsrecht: System- und Praxiskommentar.