

MERKBLATT - ARBEITS- UND RUHEZEIT IN KRANKENHÄUSERN (KRANKENANSTALTEN / KLINIKEN)

Dieses Merkblatt richtet sich insbesondere an Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Es gibt Auskunft über die wesentlichen Bestimmungen für Arbeits- und Ruhezeiten in Krankenhäusern gemäss dem Arbeitsgesetz.

1 Definitionen

1.1 Krankenhäuser und Kliniken (Art. 14 Abs. 2 ArGV 2)

Krankenanstalten und Kliniken sind ärztlich betreute Betriebe für Kranke, Wöchnerinnen, Säuglinge, Verunfallte und Rekonvaleszente.

1.2 Assistenzärzte (Art. 12 Abs. 1 ArGV 1)

Assistenzärzte sind Ärzte der Human-, Zahn- und Tiermedizin, die nach erworbenem Staatsexamen eine Weiterbildung absolvieren:

- a. zur Erlangung des ersten Facharzttitels; oder
- b. für die Zulassung zur Eröffnung einer eigenen Praxis.

1.3 Höhere leitende Tätigkeit (Art. 9 ArGV 1)

Eine höhere leitende Tätigkeit übt aus, wer auf Grund seiner Stellung und Verantwortung sowie in Abhängigkeit von der Grösse des Betriebes über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügt oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung eines Betriebes oder Betriebsteils einen nachhaltigen Einfluss nehmen kann.

1.4 Wissenschaftliche Tätigkeit (Art. 10 ArGV 1)

Zur wissenschaftlichen Tätigkeit gehören Forschung und Lehre. Eine wissenschaftliche Tätigkeit liegt vor, wenn dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin in Bezug auf die Zielsetzung der Arbeit, deren Ausführung und Einteilung eine grosse Freiheit zukommt.

Die Forschung umfasst neben der Grundlagenforschung auch angewandte Forschung, nicht aber deren Umsetzung in die Praxis, wie die Entwicklung und die Produktion.

Auf das technische und administrative Personal in der Forschung sind die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des Gesetzes und dessen Verordnungen anwendbar.

2 Persönlicher Geltungsbereich des ArG

Das ArG ist in seiner Gesamtheit auf alle Arbeitnehmer in einem dem Gesetz unterstellten Betrieb anwendbar.

Ausnahmen: → Arbeitnehmer, die eine höhere leitende Tätigkeit ausüben (Art. 3 Bst. c ArG).
Anmerkung: die Chefärzte gehören in der Regel zu dieser Kategorie von Arbeitnehmern.
→ Arbeitnehmer die eine wissenschaftliche Funktion ausüben (Art. 3 Bst. c ArG),
→ Assistenzärzte (Art. 3 Bst. d ArG).

Die Bestimmungen über den **Gesundheitsschutz** (Art. 3a Bst. b, c ArG) sind anwendbar auf

- Arbeitnehmende, die eine höhere leitende Tätigkeit ausüben,
- Arbeitnehmende die eine wissenschaftliche Funktion ausüben und
- Assistenzärzte anwendbar

Die Bestimmungen über die **Arbeits- und Ruhezeiten** (Art. 3a Abs. 2 Bst. b) anwendbar auf

- Assistenzärzte.

3 Krankenanstalten und Kliniken: Einige Besonderheiten

Die Krankenanstalten und Kliniken müssen rund um die Uhr betrieben werden, und sowohl am Tag als auch in der Nacht (inkl. Sonntag) die Sicherheit und Gesundheit der Patienten gewährleisten.

Das ArG trägt dieser Tatsache Rechnung und hat in der ArGV 2 Sonderbestimmungen erlassen, die auf Krankenanstalten und Kliniken anwendbar sind (Art. 14 ArGV 2). Diese sind:

Befreiung von der Bewilligungspflicht für Nacht- und Sonntagsarbeit (Art. 3 ArGV 2), Möglichkeit zur Verlängerung des Zeitraumes der täglichen Arbeit bei Tagesarbeit (Art. 4 ArGV 2) und der aufeinanderfolgenden Arbeitstage (Art. 6 Abs. 2 ArGV 2), Möglichkeiten an Sonntagen Überzeit zu leisten (Art. 7 Abs. 2), Möglichkeit zur Verkürzung der täglichen Ruhezeit (Art. 8 ArGV 2), Verlängerung der Dauer der Nachtarbeit (Art. 9 Abs. 2 ArGV 2) und Herabsetzung der Anzahl freier Sonntage auf zwölf pro Kalenderjahr (Art. 11 Abs. 2 ArGV 2).

Die Befreiung von der Bewilligungspflicht für Nacht- und Sonntagsarbeit (Art. 3 ArGV 2) bedeutet jedoch nicht, dass die diesbezüglichen gesetzlichen Vorschriften nicht eingehalten werden müssen.

Um den Voraussetzungen in Zusammenhang mit der Einführung eines Pikettdienstes mit sehr kurzen Interventionszeiten (unter 30 Minuten) Rechnung zu tragen, enthält Art. 7a ArGV 2 für Krankenanstalten und Kliniken besondere Ausgleichsmassnahmen zu Gunsten von Arbeitnehmern.

4 Arbeits- und Ruhezeiten in Krankenanstalten oder Kliniken

4.1 Tages- und Abendarbeit

- Die Zeitspanne der Tages- und Abendarbeit beinhaltet 17 Stunden. Sie beginnt normalerweise um 6 Uhr und dauert bis 23 Uhr. Diese Zeitspanne kann zwischen 5 Uhr und 24 Uhr bis um eine Stunde anders festgelegt werden, sofern die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer dem zustimmt. Die betriebliche Tages- und Abendarbeit beträgt auch in diesem Falle höchstens 17 Stunden (Art. 10 Abs. 1 und 2 ArG).

- Die Tages- und Abendarbeit des einzelnen Arbeitnehmers muss mit Einschluss der Pausen und der Überzeit innerhalb von 13 Stunden liegen (Art. 10 Abs. 3 ArG).
- Die Tagesarbeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer, mit Einschluss der Pausen und der Überzeit, auf höchstens 17 Stunden verlängert werden, sofern im Durchschnitt einer Kalenderwoche eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 aufeinander folgenden Stunden gewährt wird. Die tägliche Ruhezeit zwischen zwei Arbeitseinsätzen muss dabei mindestens 8 aufeinander folgende Stunden betragen (Art. 4 ArGV 2).

4.2 Verlängerung der Arbeitswoche

- Gemäss Art. 6 Abs. 2 ArGV 2 dürfen die Arbeitgeber einzelne Arbeitnehmer 7 aufeinanderfolgende Tage beschäftigen, sofern:
Die tägliche Arbeitszeit im Zeitraum der Tagesarbeit (vgl. Art. 10 ArG) nicht mehr als 9 Stunden beträgt, die wöchentliche Höchstarbeitszeit im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird und unmittelbar im Anschluss an den siebten Tag mindestens 83 aufeinanderfolgende Stunden frei gewährt werden.
- Diese Bestimmung ermöglicht sowohl die Verlängerung der Arbeitswoche bei Tages- als auch bei Nachtarbeit. Bei Nachtarbeit darf das Tagessoll über 8 Stunden liegen (vgl. Art. 9 Abs. 2 ArGV 2).
- Bei Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit gilt diese Bestimmung nicht (vgl. Art. 9 Abs. 5)

4.3 Nachtarbeit

- Ausserhalb des Zeitraumes der Tagesarbeit gilt die Arbeit als Nachtarbeit (im Normalfall von 23 Uhr bis 6 Uhr, sofern der Zeitraum der Tagesarbeit nicht verschoben wurde).
- Bei Nachtarbeit darf die tägliche Arbeitszeit für den einzelnen Arbeitnehmer 8 Stunden nicht überschreiten; sie muss, mit Einschluss der Pausen, innerhalb eines Zeitraumes von 9 Stunden liegen (Art. 17a Abs. 1 ArG).
- Bei Nachtarbeit darf die tägliche Arbeitszeit auf maximal 10 Stunden (innerhalb eines Zeitraumes von 12 Stunden) verlängert werden, wenn ein grosser Teil davon reine Präsenzzeit darstellt, für Arbeitnehmer eine Gelegenheit besteht, sich hinzulegen, und eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden gewährt wird (Art. 9 Abs. 2 Bst. a ArGV 2).
- Bei Nachtarbeit darf die tägliche Arbeitszeit für die einzelnen Arbeitnehmer 8 Stunden innert eines Zeitraumes von 12 Stunden betragen, wenn eine Gelegenheit besteht, sich hinzulegen und wenn die gesamten 12 Stunden als Arbeitszeit gelten. Dabei ist den Arbeitnehmern eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden zu gewähren (Art. 9 Abs. 2 Bst. b ArGV 2).
Achtung: Arbeit, die während des Nachtzeitraums geleistet wird, auch wenn sie nur teilweise in den Nachtzeitraum fällt, ist als Nachtarbeit zu betrachten; demzufolge gelangen die Vorschriften der Nachtarbeit zur Anwendung.
- Der Anteil an Nacht- und Sonntagsarbeit sollte grundsätzlich gleichmässig sein (Art. 25 ArG).
- Arbeitnehmer, die nur bis 600 Std. im Kalenderjahr Nachtarbeit verrichten (vorübergehende Nachtarbeit), haben Anspruch auf einen Lohnzuschlag von mindestens 25 % für die im Nachtzeitraum geleisteten Arbeitsstunden (Art. 17b ArG und 31 ArGV 1).
- Wenn ein Arbeitnehmer mehr als 600 Std. im Kalenderjahr oder regelmässig während drei Std. Nachtarbeit leistet, darf seine tägliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Kalenderjahres 8 Std. nicht überschreiten (Art. 17b ArG und 31 ArGV 1).
- Arbeitnehmende, die Dauernachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit leisten, müssen sich einer medizinischen Untersuchung unterziehen, um die Eignung für Nachtarbeit feststellen zu lassen. Die medizinische Untersuchung und Beratung erfolgt erstmals vor Stellenantritt und danach alle 2 Jahre (Art. 44 ArGV 1). Ebenfalls muss die Bestätigung vorliegen, dass der

Arbeitnehmende keiner weiteren Erwerbstätigkeit nachgeht, die zu einer Überschreitung der Höchstarbeitszeiten oder Unterschreitung der Ruhezeiten führen (Art. 40 Bst. f ArGV 1)

- Arbeitnehmende die 25 und mehr Nachteinsätze pro Jahr leisten, haben auf Verlangen Anspruch auf medizinische Untersuchung und Beratung. Der Anspruch auf medizinische Untersuchung und Beratung kann in regelmässigen Abständen von zwei Jahren geltend gemacht werden. Nach Vollendung des 45. Lebensjahres steht den Arbeitnehmern dieses Recht in Zeitabständen von einem Jahr zu (Art. 43 ArGV 1).

4.4 Sonntagsarbeit

- Der Sonntag ist definiert als Zeitraum zwischen Samstag 23 Uhr und Sonntag 23 Uhr (diese Zeitspanne kann um höchstens eine Stunde vor- oder nachverschoben werden, wenn die Arbeitnehmervvertretung im Betrieb oder die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer dem zustimmt) (Art. 18 ArG).
- Arbeitnehmern, die ausnahmsweise an Sonntage zum Einsatz gelangen, ist ein Lohnzuschlag von 100 % zu bezahlen (Art. 19 ArG).
- Im Kalenderjahr sind mindestens 12 freie Sonntage zu gewähren. Sie können unregelmässig auf das Jahr verteilt werden.
- Wenn Sonntagsarbeit von einer Dauer bis zu 5 Stunden geleistet wird, ist sie durch Freizeit auszugleichen.
- In den Wochen ohne freien Sonntag ist in der vorhergehenden oder nachfolgenden Woche an die tägliche Ruhezeit eine wöchentliche Ruhezeit von 36 aufeinander folgenden Stunden zu gewähren (Art. 11 Abs. 2 ArGV 2).
- In der Regel darf der Arbeitnehmer nicht mehr als an 6 aufeinander folgenden Tagen beschäftigt werden (Art. 21 ArGV 1). Ausnahmen siehe Verlängerung der Arbeitswoche (Art. 6 Abs. 2 ArGV).
- Überzeitarbeit, die am Sonntag geleistet wird, ist durch Freizeit gleicher Dauer innert 26 Wochen auszugleichen (Art. 7 Abs. 2 ArGV 2).

4.5 Tägliche Ruhezeit

- Den Arbeitnehmern ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens 11 aufeinander folgenden Stunden zu gewähren (Art. 15a Abs. 1 ArG).
- Die Ruhezeit darf bis auf 9 Stunden herabgesetzt werden, sofern sie im Durchschnitt von 2 Wochen 12 Stunden beträgt (Art. 8 ArGV 2).

Beispiel: Wird die tägliche Ruhezeit für einen Arbeitnehmer ein Mal in 2 Wochen auf 9 Std. reduziert, so muss sie im Durchschnitt 12 Std. betragen (total 168 Std.). Wird die auf 9 Std. verkürzte Ruhezeit abgezogen, so bleiben total noch 159 Std., die durch 13 dividiert (restliche Ruhezeiten) eine durchschnittliche tägliche Ruhezeit von mindestens 12.25 Std. ergeben. Wird die tägliche Ruhezeit 2 Mal während diesen beiden Wochen auf 9 Std. reduziert, so müssen die restlichen täglichen Ruhezeiten durchschnittlich mindestens 12.5 Std. betragen.

- Dauert die Nachtarbeit 10 Stunden innerhalb von 12 Stunden, so muss die tägliche Ruhezeit auch 12 Stunden betragen (Art. 9 Abs. 2 ArGV 2).
- Wird der tägliche Arbeitszeitraum auf 17 Stunden verlängert, so muss die tägliche Ruhezeit im Durchschnitt einer Kalenderwoche mindestens 12 aufeinander folgende Stunden und die Ruhezeit zwischen zwei Arbeitseinsätzen mindestens 8 aufeinander folgende Stunden betragen (Art. 4 ArGV 2).

Beispiel: Ein Arbeitnehmer muss am Montag von 7 Uhr bis 24 Uhr arbeiten (17 Stunden). Am Dienstag darf die Arbeit nicht vor 8 Uhr wieder aufgenommen werden (mindestens 8 Std. tägliche Ruhezeit). Im Durchschnitt muss nun die tägliche Ruhezeit in dieser Woche mindestens 12 Std. betragen. Dies bedeutet, dass für die restlichen Wochentage die durchschnittliche

tägliche Ruhezeit mindestens 12.6 Std. betragen muss (7 Ruhezeiten zu 12 Std. = 84 Std., abzüglich die auf 8 Std. verkürzte Ruhezeit ergibt 76 Std., die durch die restlichen 6 Ruhezeiten geteilt werden).

4.6 Pausen

- Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen: 1/4 Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 5 1/2 Stunden; 1/2 Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden; 1 Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden (Art. 15 ArG und Art. 18 ArGV 1).
- Pausen von mehr als 1/2 Stunde dürfen aufgeteilt werden (Art. 18 Abs. 2 ArGV 1).
- Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen (Art. 15 Abs. 2 ArG).

5 Pikettdienst

5.1 Pikettdienst ausserhalb der Krankenanstalt oder Klinik

Um Pikettdienst, auch Rufbereitschaft genannt, handelt es sich, wenn sich der Arbeitnehmende für allfällige Arbeitseinsätze bereithalten muss, aber nicht in der Krankenanstalt bleiben muss.

Wenn die Zeitspanne zwischen dem Einsatzaufruf und dem Eintreffen am Arbeitsort (Interventionszeit) mindestens 30 Minuten beträgt, ist die zur Verfügung gestellte Zeit soweit an die Arbeitszeit anzurechnen, als der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin tatsächlich zur Arbeit herangezogen wird. Die Wegzeit zu und von der Arbeit ist ebenfalls an die Arbeitszeit anzurechnen (Art. 15 ArGV 1).

Ist die Interventionszeit kürzer als 30 Minuten, so haben die Arbeitnehmer zusätzlich Anspruch auf eine Zeitgutschrift von 10 % der inaktiven Pikettdienstzeit. Unter inaktiver Pikettdienstzeit wird die für den Pikettdienst aufgewendete Zeit ausserhalb einer Intervention sowie die Zeit für den Arbeitsweg verstanden (Art. 7a Abs. 2 ArGV 2).

Beispiel: Pikettdienst von 20.00 Uhr bis 8.00 Uhr, Einsatz 1 Stunde 20 Minuten, Arbeitsweg 20 Minuten hin und 20 Minuten zurück: Die inaktive Pikettdienstzeit beträgt 10 Stunden, der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 10 % von 10 Stunden, d.h. eine Kompensationszeit von 1 Stunde, welche zu den 2 Stunden für die tatsächliche Einsatzzeit sowie die Hin- und Rückfahrt zur Arbeit hinzuzurechnen sind.

Der Pikettdienst darf direkt im Anschluss an die reguläre Arbeit geleistet werden, und die Arbeitseinsätze dürfen die tägliche Ruhezeit unterbrechen. Kann durch die Piketteinsätze eine minimale Ruhezeit von 4 aufeinander folgenden Stunden nicht gewährt werden, so muss im Anschluss an den letzten Einsatz die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden nachgewährt werden (Art. 19 ArGV 1).

Pikettdienst darf im Zeitraum von 4 Wochen an höchstens 7 Tagen geleistet werden. Nach Beendigung des letzten Pikettdienstes (mit oder ohne Einsatz) müssen zwei Wochen ohne Pikettdienst folgen. Der Arbeitnehmende darf während dieser Zeit nicht mehr für den Pikettdienst aufgeboten werden, auch wenn es während des letzten Pikettdienstes zu keinem Einsatz gekommen ist. Diese zwei Wochen ohne Pikettdienst müssen daher in der vierwöchigen Einsatzplanung nicht zwingend eingeschlossen sein, sondern können auch daran anschliessen (Art. 14 Abs. 2 ArGV 1 und Art. 7a Abs. 4 ArGV 2).

Ausnahmsweise kann ein Arbeitnehmer bei Rufbereitschaft im Zeitraum von acht Wochen an höchstens vier Wochen auf Pikett sein, sofern die Anzahl der Tage, an denen tatsächlich Piketteinsätze erfolgt sind, im Durchschnitt eines Kalenderjahres nicht mehr als fünf Tage pro Monat ausmacht (Art. 14 Abs. 3 ArGV 1).

Die Zuschläge für Pikettdienste ausserhalb des Betriebes müssen vertraglich vereinbart werden.

5.2 Pikettdienst in der Krankenanstalt oder in der Klinik

Wenn die Arbeitnehmer die Krankenanstalt oder die Klinik nicht verlassen dürfen, handelt es sich nicht mehr um Pikettdienst, sondern um Arbeitsbereitschaft (Bereitschaftsdienst). Dass die Arbeitnehmer die Krankenanstalt bzw. die Klinik nicht verlassen dürfen, geht entweder aus einer ausdrücklichen Weisung des Arbeitgebers hervor oder leitet sich indirekt aus der reduzierten Interventionszeit ab (unter 30 Minuten, vgl. Art. 7a Abs. 3 ArGV 2), die es der Pikettdienst leistenden Person objektiv gesehen nicht erlaubt, ausserhalb der Krankenanstalt bzw. Klinik Pikettdienst zu leisten.

Der Bereitschaftsdienst zählt vollständig als Arbeitszeit, auch wenn der Arbeitnehmende nicht zu Einsätzen herangezogen wird. Infolgedessen muss nach dem Bereitschaftsdienst die tägliche Ruhezeit gewährt werden.

6 Sonderschutz für Arbeitnehmerinnen - Mutterschaft

6.1 Verbotene Arbeiten

Der Arbeitgeber darf schwangere Frauen und stillende Mütter zu gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten nur beschäftigen, wenn auf Grund einer Risikobeurteilung feststeht, dass dabei keine gesundheitliche Belastung für Mutter und Kind vorliegt, oder wenn eine solche durch geeignete Schutzmassnahmen ausgeschaltet werden kann. Die Risikobeurteilung muss von einem Spezialisten der Arbeitssicherheit durchgeführt werden.

Als gefährliche oder beschwerliche Arbeiten gelten (Art. 48 ArGV 1):

- das Bewegen schwerer Lasten von Hand;
- Bewegungen und Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen;
- Arbeiten, die mit Einwirkungen wie Stössen, Erschütterungen oder Vibrationen verbunden sind;
- Arbeiten bei Kälte oder Hitze oder bei Nässe;
- Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Strahlen oder Lärm;
- Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Stoffe oder Mikroorganismen;
- Arbeiten in Arbeitszeitsystemen, die erfahrungsgemäss zu einer starken Belastung führen.

Die Kriterien zur Beurteilung von solchen Arbeiten sind in der Verordnung des WBF über gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft (SR 822.111.52) aufgeführt, die auch andere verbotene Arbeiten auflistet.

Wenn eine schwangere Frau oder eine stillende Mutter bestimmte beschwerliche oder gefährliche Arbeiten nicht verrichten kann, so hat sie Anspruch auf 80 % des Lohnes, soweit ihr keine gleichwertige und ungefährliche Ersatzarbeit zugewiesen werden kann (Art. 35 ArG).

6.2 Arbeitszeit

Schwangere dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen (35a ArG).

Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit und keinesfalls über 9 Stunden hinaus beschäftigt werden (Art. 46 ArGV 1).

Wöchnerinnen dürfen während 8 Wochen nach der Niederkunft nicht beschäftigt werden (Art. 35a Abs. 3 ArG).

Für das Stillen im ersten Lebensjahr gilt die Stillzeit im Betrieb als Arbeitszeit. Verlässt die Arbeitnehmerin den Arbeitsort zum Stillen, so ist die Hälfte dieser Abwesenheit als Arbeitszeit anzurechnen (Art. 46 Abs. 2 ArGV 1).

6.3 Arbeitsplanung

Schwangeren Frauen, die hauptsächlich stehend arbeiten, muss ab dem 4. Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden gewährt werden, und nach jeder zweiten Stunde müssen sie – zusätzlich zu den gesetzlichen Pausen – eine Kurzpause von 10 Minuten erhalten.

Ab dem 6. Schwangerschaftsmonat sind stehende Arbeiten auf insgesamt 4 Stunden pro Tag zu beschränken (Art. 47 ArGV 1).

Während der Schwangerschaft sowie zwischen der 8. und 16. Woche nach der Niederkunft hat der Arbeitgeber den Schwangeren bzw. Müttern, die am Abend und in der Nacht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr arbeiten, nach Möglichkeit eine gleichwertige Tagesarbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anzubieten. Wenn keine gleichwertige Arbeit angeboten werden kann, haben die Frauen Anspruch auf 80 % des Lohnes (Art. 35b ArG).

Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden. Wenn keine gleichwertige Arbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr angeboten werden kann, so haben sie Anspruch auf 80 % des Lohnes (Art. 35a Abs. 4 und 35b Abs. 2 ArG).

Anmerkungen

Sofern dieses Merkblatt nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt, sind unter den in diesem Merkblatt verwendeten, auf Personen bezogenen männlichen Begriffen Angehörigen des weiblichen und männlichen Geschlechtes zu verstehen.

Der Inhalt des Merkblattes hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Abkürzungsverzeichnis

ArG	Arbeitsgesetz, LGBI. 1967 Nr. 6 in der gültigen Fassung
ArGV 1	Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz, LGBI. 2005 Nr. 67 in der gültigen Fassung
ArGV 2	Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz, LGBI. 2002 Nr. 188 in der gültigen Fassung
ArGV	Verordnung über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz, LGBI. 1998 Nr. 111 in der gültigen Fassung
Art.:	Artikel
Abs.:	Absatz
Bst.:	Buchstabe