

Sachdokumentation:

Signatur: DS 4428

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/4428



Nutzungsbestimmungen

Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in verantwortlich. Jede Verwendung muss mit einem Quellennachweis versehen sein.

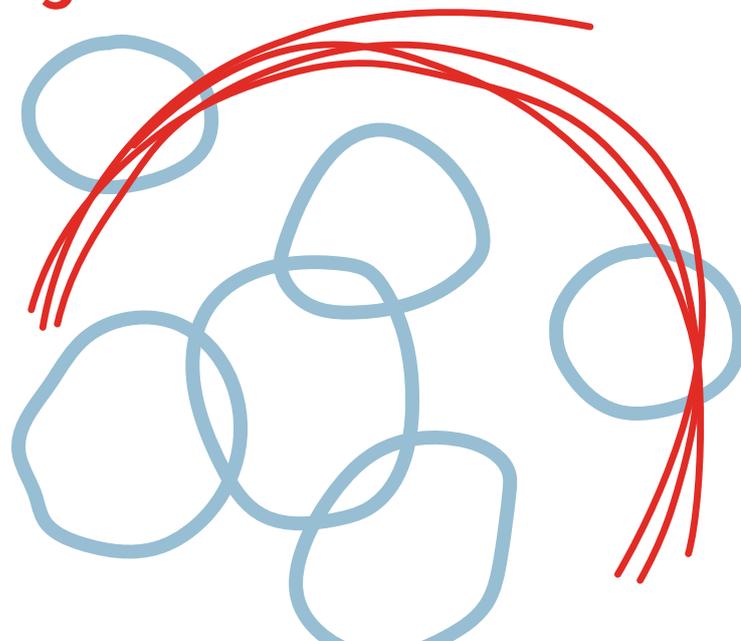
Zitierweise für graue Literatur

Elektronische Broschüren und Flugschriften (DS) aus den Dossiers der Sachdokumentation des Sozialarchivs werden gemäss den üblichen Zitierrichtlinien für wissenschaftliche Literatur wenn möglich einzeln zitiert. Es ist jedoch sinnvoll, die verwendeten thematischen Dossiers ebenfalls zu zitieren. Anzugeben sind demnach die Signatur des einzelnen Dokuments sowie das zugehörige Dossier.



Klimaerwärmung am Arbeitsplatz

Leitfaden mit Präventionsmassnahmen und Empfehlungen



Inhaltsverzeichnis

Einführung	3
1 Ziel und Zielgruppe	4
2 Auswirkungen der Klimaerwärmung auf die Arbeitswelt	4
3 Bestehender Rechtsrahmen	5
4 Verhältnis von Hitze zu Arbeit und Präventionsgrundsätze	6
5 Hitze und Arbeitsplätze in Gebäuden und im Freien	9
6 Best Practices	12
7 Empfehlungen	13
Fussnoten	16

Einführung

Die Klimaerwärmung macht sich am Arbeitsplatz immer stärker bemerkbar, und sei es nur durch die immer häufigeren Wärmespitzen und die längere Dauer von Hitzewellen.¹ In jüngster Zeit sind Arbeitnehmende infolge von Hitzschlägen gestorben (z. B. in Spanien während der Hitzewelle im Juli 2022). Solche Tragödien werden sich wiederholen, wenn die Gesetzgebung nicht angepasst wird und die bestehenden Präventions- und Anpassungsmassnahmen nicht verstärkt werden. Die Klimaerwärmung macht sich aber nicht nur durch Hitzewellen bemerkbar, sondern auch durch die Verstärkung anderer klimatischer Phänomene wie Überschwemmungen, Stürme, Erdbeben usw.

Um die Klimaerwärmung zu bekämpfen, braucht es sowohl Minderungsmassnahmen (zur Senkung der Treibhausgasemissionen durch Verzicht auf fossile Brennstoffe) als auch Anpassungsmassnahmen. Diese Broschüre konzentriert sich auf die Anpassungsmassnahmen, da Minderungsmassnahmen leider nicht verhindern werden, dass die Temperaturen in den nächsten Jahrzehnten weiter steigen und es zu extremen Wetterereignissen mit erhöhten Risiken für die Unternehmen und schwierigeren Arbeitsbedingungen kommen wird. Um die Klimarisiken für Unternehmen zu minimieren und die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmenden besser zu schützen, müssen die bestehenden Anpassungsmassnahmen verstärkt werden.

Anpassungsmassnahmen dürfen sich nicht auf die externe Umwelt beschränken (Schutz der Infrastruktur vor Überschwemmungen, Orkanen, Erdbeben usw.), da die Klimaerwärmung Unternehmen und ihre Mitarbeitenden besonders hart trifft. Laut der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) werden die steigenden Temperaturen die Wärmebelastung (Unfähigkeit des menschlichen Körpers, aufgrund von Temperatur und Feuchtigkeit eine normale Temperatur aufrechtzuerhalten) erhöhen. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, die Gesundheit

und die Sicherheit am Arbeitsplatz bei den Anpassungsmassnahmen stärker ins Visier zu nehmen.²

Arbeitgebende und Arbeitnehmende haben ein gemeinsames Interesse, aktiv zu werden. Für Erstere geht es um Verantwortung und Produktivität am Arbeitsplatz, für Letztere um ihre Gesundheit und ihre Sicherheit. Dieser Leitfaden kommt zum Schluss, dass der Rechtsrahmen und die derzeitigen Massnahmen zur Bewältigung der Klimaerwärmung am Arbeitsplatz unzureichend sind, ebenso die Rolle, die die Sozialpartnerschaft, die Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden spielen können und müssen. Dieser Leitfaden stellt zunächst sein Ziel, seine Zielgruppen, die Fakten zur Klimaerwärmung sowie praktische Tipps vor und präsentiert anschliessend Empfehlungen, die sich an verschiedene Ebene richten.

Autor: Denis Torche, Leiter Umweltpolitik
Travail.Suisse, torche@travailsuisse.ch

Dieser Leitfaden wurde durch die finanzielle Unterstützung der SUVA ermöglicht.

suva

1 Ziel und Zielgruppe

Dieser Leitfaden verfolgt folgende Ziele:

- einen Überblick über den rechtlichen Rahmen zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz vor der Klimaerwärmung zu geben;
- die wichtigsten Massnahmen in Erinnerung zu rufen, die die Arbeitnehmenden vor den Auswirkungen der Klimaerwärmung schützen;
- auf Lücken, aber auch auf bewährte Praktiken zur Anpassung an die Klimaerwärmung am Arbeitsplatz hinzuweisen;
- Empfehlungen auszusprechen, wie man sich im Unternehmen besser schützen und sich an die Auswirkungen der Klimaerwärmung anpassen kann.

Da der Leitfaden allgemeine Angaben zur Klimaerwärmung am Arbeitsplatz, praktische Tipps und Empfehlungen enthält, richtet er sich an einen breiten Kreis, insbesondere:

- an Behörden und Politik;
- an Verwaltungsstellen, die für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zuständig sind;
- an Spezialistinnen und Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA);
- an Sozialpartner und Branchenverbände;
- an Arbeitgebende, Personalkommissionen und Arbeitnehmende.

2 Auswirkungen der Klimaerwärmung auf die Arbeitswelt

Unterschieden wird zwischen **primären Effekten**, die sich direkt am Arbeitsplatz auswirken, sowie sekundären und tertiären Effekten, die einen indirekten Einfluss haben. Die primären Effekte entstehen durch eine direkte Einwirkung von übermässiger Hitze oder extremen Wetterbedingungen. Schwindel, Kopfschmerzen und Muskelkrämpfe sind Frühsymptome eines Hitzschlags, der unbehandelt zu Bewusstlosigkeit und bis zum Tod führen kann. Starke Hitze führt zu Erschöpfung bis hin zu Ohnmachtsanfällen und kann Komplikationen bei chronischen Krankheiten (Lungen-, Nieren- und koronaren Herzerkrankungen) bewirken. Starke Hitze und hohe Luftfeuchtigkeit beeinträchtigen auch die physiologischen Reaktionen des Körpers auf giftige Stoffe. Hitze und feuchte Haut begünstigen die Aufnahme von Chemikalien.

Die **sekundären Effekte** sind Störungen der umliegenden Ökosysteme, die mit der Entwicklung von Infektionskrankheiten eine Veränderung der biologischen Risiken bewirken. So erhöht die Klimaerwärmung etwa die Pollenproduktion, was Allergien verstärkt.

Die **tertiären Effekte** entstehen durch die Störung der politischen, wirtschaftlichen und sozialen Systeme, die durch die Zerstörung der Umwelt und/oder die Klimaerwärmung verursacht werden.

2.1. Eingeschränkte Produktivität und Zufriedenheit am Arbeitsplatz

Die Arbeit in einer heissen Umgebung senkt die Konzentrationsfähigkeit, führt zu Müdigkeit und schränkt somit die Leistungsfähigkeit ein. Eine zu warme Umgebung ist daher nicht nur gefährlich für die Gesundheit und die Sicherheit, sondern beeinträchtigt auch die Produktivität der Arbeitnehmenden.

Um den Zusammenhang zwischen Hitze und Produktivität zu verstehen: neue Daten zeigen, dass das Arbeitstempo der Arbeitnehmenden für jedes Grad über 27°C um bis zu 4 Prozent abnehmen kann.³

Wenn die Arbeitnehmenden zudem ständig schwitzen, sich unwohl fühlen und unter anderen hitzebedingten Beschwerden leiden, kann ihre Zufriedenheit rasch sinken. Dies wirkt sich nicht nur auf die Qualität der Arbeit aus, sondern auch auf ihr Engagement und ihren Einsatz.

3 Bestehender Rechtsrahmen

Laut der Weltgesundheitsorganisation (WHO) steigt das Risiko von Unfällen am Arbeitsplatz bei Temperaturen über 30 Grad um 5 bis 7 Prozent und bei Temperaturen über 38 Grad um 10 bis 15 Prozent. Ist der rechtliche Rahmen zur Vermeidung dieser Risiken angesichts der Klimaerwärmung noch angemessen? Wie sieht es in den Ländern der Europäischen Union und in der Schweiz aus?

3.1. In der Europäischen Union

Laut der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) sind 23 Prozent der Arbeitnehmenden in der EU während einem Viertel ihrer Arbeitszeit hohen Temperaturen ausgesetzt, in Landwirtschaft und Industrie sind es 36 Prozent und im Baugewerbe 38 Prozent der Arbeitnehmenden.

In einigen EU-Ländern sind am Arbeitsplatz und je nach Branche unterschiedliche Temperaturniveaus mit Grenzwerten zwischen 18°C und 35°C zulässig. Einige sind gesetzlich festgelegt, andere durch Gesamtarbeitsverträge. In der Regel gibt es keine Höchsttemperatur, die eine Arbeitsunterbrechung begründet. Eine Temperatur über 30 Grad wird oft als zu hoch empfunden. In Frankreich legt Artikel D 4161-2 des französischen Arbeitsgesetzes fest, welche extremen Temperaturen die Pflicht zur Vermeidung von anstrengender Arbeit begründen: über 30°C bei einer sitzenden Tätigkeit und über 28°C bei einer Arbeit, die körperliche Aktivität erfordert. In Belgien geht man davon aus, dass die Höchsttemperatur für leichte körperliche Arbeit 29°C, für mässige körperliche Arbeit 26°C, für schwere körperliche Arbeit 22°C und für sehr schwere körperliche Arbeit 18°C beträgt. Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) hat die Europäische Kommission aufgefordert, eine Richtlinie für Höchsttemperaturen am Arbeitsplatz zu erlassen.

3.2. In der Schweiz

In der Schweiz gibt es keine gesetzlich festgelegten Maximal- oder Minimaltemperaturen am Arbeitsplatz. Eine Arbeitsunterbrechung ab einer bestimmten Temperatur ist daher nicht vorgesehen. Es liegt in der Verantwortung der Arbeitgebenden, die Arbeitsbedingungen nach einer klimatischen Risikoanalyse entsprechend anzupassen. Da Arbeitgebende gesetzlich verpflichtet sind, die Gesundheit ihrer Arbeitnehmenden zu schützen, müssen sie diese auch vor den Auswirkungen von Hitze und Sonneneinwirkung sowie vor Kälte und Unwettern zu schützen. Die Empfehlungen des SECO⁴ für die Arbeit bei Hitze in geschlossenen Räumen oder im Freien basieren auf medizinischem Wissen über die Folgen der Exposition des Menschen gegenüber Hitze, UV-Strahlung und Ozon. Sie beruhen auf folgender Rechtsgrundlage: Artikel 2, 20 und 21

der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3; SR 822.113, Gesundheitsschutz). Sie richten sich an alle Branchen und Unternehmenskategorien, an Spezialistinnen und Spezialisten der Arbeitssicherheit und an die Vollzugsorgane des Arbeitsgesetzes. Die Eidgenössische Arbeitsinspektion und die kantonalen Arbeitsinspektorate sind für den Schutz der Arbeitnehmenden vor den Auswirkungen von starker Hitze sowie vor Schadstoffen und UV-Strahlung zuständig.

Die Suva gibt Empfehlungen dazu ab, was bei hohen Temperaturen zu beachten ist und welche Präventionsmassnahmen Arbeitgebende ergreifen sollten. Einige Branchen (z. B. das Baugewerbe) haben im Rahmen ihrer Branchenlösungen für Sicherheit am Arbeitsplatz Hilfsmittel zur Arbeit in Hitzeperioden entwickelt, die auf die Besonderheiten der jeweiligen Branche zugeschnitten sind.

Zu erwähnen ist schliesslich noch der **Aktionsplan 2020–2025: Anpassung an den Klimawandel in der Schweiz**⁵. Er hebt die Auswirkungen des Klimawandels auf die natürliche Umwelt hervor (Verlust der Biodiversität, Überschwemmungen, Dürren, Erdbeben), geht aber nur wenig auf das Arbeitsumfeld ein. Immerhin sieht er aber eine Überprüfung vor, ob der Schutz der Arbeitnehmenden vor einer Exposition gegenüber Luftschadstoffen noch ausreicht und ob neue Massnahmen erforderlich sind, wie neue Arbeitszeitregelungen und – auf einer eher technischen Ebene – die Neutralisierung von Ozon in Lüftungsanlagen. Auch bei der UV-Strahlung wurde Handlungsbedarf festgestellt.

3.3. Höhere Risiken für Arbeitnehmende mit prekärem Status

Die prekärsten Beschäftigten (befristete oder Temporärverträge, Saisonarbeit, Akkordlohn usw.) sind möglicherweise weniger gut vor der Klimaerwärmung geschützt. Zugewanderte Arbeitnehmende, insbesondere mit schlechten Kenntnissen der Landessprache oder ohne Aufenthaltsgenehmigung, sind wegen der Art der Tätigkeit und möglicherweise aufgrund mangelnder Information und Schulung stark hitzegefährdet. Es besteht ein grösseres Risiko, dass sie die Empfehlungen des SECO oder der Suva gegen Hitzeexposition nicht korrekt befolgen. Die Wahrscheinlichkeit, im beruflichen Umfeld einer Hitzebelastung ausgesetzt zu sein, spiegelt somit bereits bestehende soziale Ungleichheiten wider und gleichzeitig verschärft die Exposition gegenüber Hitze am Arbeitsplatz die sozialen Ungleichheiten. Hitze ist ein häufigeres Berufsrisiko für Arbeitnehmende in handwerklichen Berufen mit geringer Qualifikation und grösserer Belastung. Schwere Unfälle oder gar Todesfälle infolge von Wärmespitzen am Arbeitsplatz betreffen laut verschiedenen Studien in erster Linie gering qualifizierte und schlecht bezahlte Menschen in Europa.

4 Verhältnis von Hitze zu Arbeit und Präventionsgrundsätze⁶

Häufigere Hitzewellen⁷ belasten den Körper bei der Arbeit und führen zu Müdigkeit, verminderter Aufmerksamkeit, längeren Reaktionszeiten und Schweiß, der die Hände glitschig macht oder schliesslich auch die Sicht trübt. Diese Faktoren erhöhen das Risiko, dass Personen stürzen, einschlafen usw., was wiederum zu teils schweren Unfällen führen kann.

Wenn die Hitzeexposition ausserdem mit einer unzureichenden Akklimatisierung und/oder intensiver Anstrengung sowie dem Tragen ungeeigneter Kleidung einhergeht, führt sie zu einer Überhitzung des Körpers und einem gefährlichen Anstieg der Kerntemperatur.

Bei übermässiger Hitze stellt jede Arbeit, auch wenn sie nur von kurzer Dauer ist, ein Gesundheits- und Sicherheitsrisiko dar. Die daraus resultierende Wärmebelastung (siehe folgender Kasten) kann bis zum Hitzschlag führen, der tödlich sein kann.

Wärmebelastung

Wärmebelastung entsteht durch körperliche Aktivität in einer heissen oder feuchten Umgebung und kann zu einem Sonnenstich oder sogar zu einem Hitzschlag führen. Temperatur, Luftfeuchtigkeit, Strahlungswärme und Luftgeschwindigkeit sind die Faktoren, die das Ausmass der Wärmebelastung beeinflussen. Sie hängt aber auch von persönlichen Faktoren ab (Alter, Gewicht, Fitness, Gesundheitszustand, Akklimatisierung an die Hitze, Alkohol- oder Drogenkonsum). In diesen Fällen sollten besondere Vorsichtsmassnahmen getroffen werden. Die Verwendung eines tragbaren Messgeräts zur Erfassung der Körpertemperatur ermöglicht es, die individuelle Wärmebelastung zu beurteilen und eine Hyperthermie frühzeitig zu erkennen und Massnahmen zur Vermeidung eines Hitzschlags zu ergreifen.

Sonnenstich

Ursache eines Sonnenstichs ist eine Reizung der Hirnhäute und des Gehirns durch übermässige Sonnenbestrahlung auf den Kopf. Symptome sind ein hochroter Kopf, begleitet von Nackenschmerzen, Kopfschmerzen oder Schwindel, teilweise auch Übelkeit. Typischerweise ist der Kopf sehr heiss, der Körper fühlt sich in der Regel normal warm an. Bei einem Sonnenstich sollte man die Arbeit unterbrechen, sich in den Schatten oder an einen kühleren Ort begeben, sich ausruhen, sich kühlende Tücher auf die Stirn legen und viel trinken (keine eiskalten Getränke). Die Symptome sollten dann abklingen. Tritt keine Besserung ein, holen Sie ärztliche Hilfe.

Hitzschlag

Der Körper kann seine Temperatur nicht mehr regulieren, was zu einem Anstieg der Körpertemperatur in der Regel über 40 Grad führt. Es kommt zum Versagen mehrerer Organsysteme und damit zum Hitzschlag. Symptome sind Kopfschmerzen, Schwindel, Wahnvorstellungen, Krampfanfälle und Verwirrung bis hin zum Koma. Bei grosser Anstrengung der Person zeigen sich ein rascher Puls, tiefer Blutdruck und eine bläuliche Verfärbung der Haut. Bei einem Hitzschlag sollte die Person sofort in den Schatten oder an einen kühlen Ort gebracht, mit leicht erhöhtem Kopf und Oberkörper flach auf den Boden gelegt werden und der Kopf sollte mit feuchten, kühlen Tüchern oder einer Kältekompressen gekühlt werden. Ärztliche Hilfe holen.

Quelle: Suva

Bestimmte individuelle Merkmale können die Wärmebelastung verstärken. Faktoren wie Fettleibigkeit und Alter beeinflussen die Effektivität der temperaturnormierenden Funktionen wie Schwitzen, das Herzsystem und die Anpassung des Blutvolumens. Menschen, die bestimmte Medikamente (Diuretika, Spasmolytika, Sedativa, Beruhigungsmittel, Antidepressiva usw.) einnehmen oder an gewissen geistigen oder sensorischen Behinderungen leiden, sind anfälliger für Hitzeexposition. Jugendliche und Schwangere müssen besonders geschützt werden. Die Arbeit für eine schwangere Frau gilt bei Temperaturen über 28 Grad als gefährlich. Eine Risikoanalyse muss von einer Fachperson durchgeführt werden und es sind Präventionsmassnahmen zu ergreifen.

4.1. Arten von Massnahmen

Gemäss einer Richtlinie der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) muss der Arbeitgeber ASA-Spezialisten (Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit [ASA-Richtlinie]) beiziehen, wenn besondere Gefährdungen auftreten und wenn in seinem Betrieb das erforderliche Fachwissen zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes nicht vorhanden ist. Dazu gehört das Arbeiten bei hohen Temperaturen. Um diesem Risiko vorzubeugen, können verschiedene Arten von Massnahmen ergriffen werden.

Technische Massnahmen: Um die Arbeitsplätze vor Hitze und Sonneneinstrahlung zu schützen, sind Be- und Entlüftungseinrichtungen zur Abkühlung der Luft erforderlich. Um die Freisetzung von Wärme durch Maschinen einzudämmen, sind sie mit einer zusätzlichen Isolierung oder einem Schutzschild auszustatten. Um Menschen von der Wärme fernzuhalten, werden automatisierte oder ferngesteuerte Prozesse eingesetzt.

Organisatorische Massnahmen: Dazu gehören etwa eine Anpassung der Arbeitszeiten (häufigere Pausen oder sogar Verzicht auf Arbeit bei extremer Hitze) und die Rücksichtnahme auf Risikopersonen.

Vorsichts- und persönliche Massnahmen: Sie variieren je nach Arbeitsbedingungen (im Freien, in Gebäuden) und den Empfehlungen der Spezialistinnen und Spezialisten für Arbeitssicherheit.

4.2. Präventive Prüfungen und Beurteilung der Arbeitsfähigkeit bei Hitze

Die Suva kann arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen anordnen, um die Eignung, bei Hitze zu arbeiten, zu beurteilen. Die Entscheidung kann nur basierend auf einer Bewertung der Risiken im Unternehmen getroffen werden. Wenn der Verdacht besteht, dass ein erhöhtes Risiko besteht, muss der Fall der Suva gemeldet werden, einschliesslich einer Untersuchung des Gesundheitszustands und einer Analyse des Arbeitsplatzes. Wenn es nicht möglich ist, am Arbeitsplatz Verbesserungen gegen die Hitze vorzunehmen, kann nach Artikel 78 der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) eine Nichteignung verfügt werden. Dies gilt aber nur für Personen, die im Rahmen der Unfallversicherung (UVG) obligatorisch versichert sind. Wenn die nicht geeignete Person dauerhaft oder zeitlich begrenzt von einer Arbeit ausgeschlossen wird und nicht mehr für ihren Arbeitgeber arbeiten kann, hat sie Anspruch auf eine persönliche Beratung durch die Suva, die sie über die praktischen Folgen dieses Ausschlusses informieren und ihr die Ämter nennen muss, an die sie sich wenden kann, um eine geeignete Arbeit zu finden. Nach Artikel 83–87 VUV haben Versicherte auch Anspruch auf Übergangsleistungen bei einem Wechsel der Beschäftigung.

5 Hitze und Arbeitsplätze in Gebäuden und im Freien

Die Arbeit in Innenräumen kann in einer sehr heissen Umgebung stattfinden, wie z. B. in Küchen, Wäschereien, Giessereien usw. Besonders hitzeexponiert können Arbeiten sein, bei denen die Zirkulation der Aussenluft als Hauptmittel zur Reduzierung der Umgebungswärme eingesetzt wird. Im Freien ist man der Hitze jedoch in der Regel am stärksten ausgesetzt. Besonders betroffen sind u. a. folgende Tätigkeiten: Bauarbeiten, Tätigkeiten in Landwirtschaft und Gartenbau im Freien und in Gewächshäusern, Installation und Wartung von Leitungen und Anlagen (Solar- und Windenergie, Gas, Telekommunikation), Kehrriechtabfuhr und -sortierung, Rettungsmassnahmen, Brandbekämpfung, Be- und Entladen, Lieferungen, Gastronomie im Freien, bestimmte touristische Aktivitäten usw.

5.1. Arbeiten in Büros in Wärmeperioden und bei Hitzewellen

Die Broschüre des SECO «Büroarbeit bei Hitze – Informationen für Arbeitgebende und Arbeitnehmer»⁸ informiert über mögliche Gesundheitsrisiken und Schutzmassnahmen gegen Hitze. Sie ermöglicht eine vereinfachte Einschätzung mithilfe eines Thermometers und eines Luftfeuchtemessgeräts (Hygrometer). Je nach relativer Luftfeuchtigkeit wird ein Korrekturfaktor angewandt. Auch die Intensität der Arbeit (leicht – z. B. sitzend – oder mässig – z. B. stehende Tätigkeit) wird berücksichtigt. Dadurch werden Hitzekategorien (angenehm, warm, warm bis heiss, heiss) bestimmt und die zu ergreifenden Massnahmen festgelegt. Es gibt verschiedene Arten von Massnahmen, die im Unternehmen für die verschiedenen Hitzekategorien ergriffen werden können.

Sieben Tipps bei Hitze im Büro

1. Stellen Sie einen Ventilator auf Ihren Schreibtisch: Wenn Sie ein nasses Tuch oder eine Flasche mit eiskaltem Wasser davorstellen, wird die Luft noch frischer.
2. Passen Sie Ihre Arbeitszeiten wenn möglich an: Beginnen Sie früher, wenn die Sonne gerade erst aufgeht. So können Sie effizienter arbeiten und früher gehen, um sich zu erfrischen.
3. Trinken Sie alle 15 Minuten Wasser, um eine Dehydrierung zu vermeiden. Bevorzugen Sie bei den Mahlzeiten Obst und Gemüse, die viel Wasser enthalten.
4. Tragen Sie lockere, leichte Kleidung: am besten aus Baumwolle oder Leinen. Vermeiden Sie Polyester oder Acryl, da diese Stoffe zu vermehrtem Schwitzen führen.
5. Beseitigen Sie Wärmequellen: Zu viele elektrische Geräte, die auf Hochtouren laufen, können die Situation verschlimmern. Schalten Sie die Geräte aus, die Sie nicht brauchen.
6. Machen Sie Pausen: Bei grosser Hitze fällt das Denken schwerer. Wenn Sie sich eine Auszeit an einem kühlen Ort gönnen, sind Sie anschliessend produktiver.
7. Stellen Pflanzen an Ihren Arbeitsplatz: Sie geben Feuchtigkeit ab und absorbieren Wärme.

Diverse Quellen: Suva, SECO, jobtic.ch

5.2 Arbeiten im Freien in Wärmeperioden und bei Hitzewellen

Bei grosser Hitze wird der Körper stärker belastet, vor allem bei hoher Luftfeuchtigkeit. Für Arbeiten im Freien, bei denen die Arbeitnehmenden Hitze und Ozon ausgesetzt sind, sollte nur Personal in guter körperlicher Verfassung eingesetzt werden.

Die Suva-Checkliste «Arbeiten im Freien bei Sonne und Hitze» enthält praktische Tipps.⁹ Sie umfasst eine Reihe von Fragen zur Vermeidung hitzebedingter Gefahren. Durch das Ausfüllen dieser Checkliste stellt der Arbeitgeber fest, ob seine Arbeitnehmenden ausreichend vor Hitze, UV-Strahlen und Ozon geschützt sind. Das wird ihm helfen, die Risiken, die mit Arbeiten im Freien bei grosser Hitze oder Ozonhöchstwerten verbunden sind, besser zu kontrollieren. Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, ihre Angestellten bei der Anwendung der Vorschriften über die Verhütung von Berufskrankheiten und Berufsunfällen zu unterstützen. Sie müssen über die Risiken der Exposition gegenüber UV-Strahlung, Ozon und Hitze informiert sein und die Schutzmassnahmen kennen (siehe Kasten unten).

Arbeitgebende und Arbeitnehmende sollten besonders auf die persönliche Schutzausrüstung, ausreichendes und richtiges Trinken sowie die Verwendung von Sonnencreme achten.

Es wird auch zunehmend anerkannt, dass die Akklimatisierung am Arbeitsplatz entscheidend ist, um die schlimmsten Gefahren einer Wärmebelastung zu vermeiden. Sie sollte schrittweise erfolgen, damit sich der Körper allmählich an die Hitze anpassen kann und die Risiken verringert werden. Arbeitnehmende, die sich nicht ausreichend an die Hitze gewöhnt haben, müssen entlastet werden, wobei ihnen mehr oder längere Pausen gewährt werden.

Schutz vor Sonneneinstrahlung (UV) und Ozon

Eine übermässige Exposition gegenüber ultravioletten Strahlen (UV-Strahlen)¹⁰ ist schädlich für Haut und Augen, UV-Strahlen sind besonders gefährlich. Bereits im April sollte man sich vor der Sonne schützen, auch wenn es noch nicht sehr heiss ist. Im Juni und Juli erreicht die UV-Strahlung ihre höchste Intensität. Tagsüber ist die Sonneneinstrahlung zwischen 11 und 15 Uhr am stärksten. Ausserdem gilt es, die Höhenlage zu berücksichtigen. Denn in der Höhe ist die UV-Strahlung stärker. Alle Menschen, die sich am Arbeitsplatz nicht vor UV-Strahlen schützen, laufen Gefahr, an Hautkrebs zu erkranken. Um dieser Gefahr vorzubeugen, ist das Auftragen von Sonnencreme unerlässlich. Wie man sich schützen kann, darüber informiert der Suva-Flyer «Sonneneinstrahlung: Kennen Sie die Risiken?».¹¹ Die höchsten Ozonwerte werden am späten Nachmittag verzeichnet (etwa zwischen 16 und 18 Uhr). In Bodennähe hat Ozon eine reizende Wirkung. Es kann Augenbrennen, Reizungen von Hals und Rachen, Atembeschwerden und Kopfschmerzen verursachen.

Quelle: Suva

Es gibt auch ein Hilfsmittel des SECO zur Beurteilung einer Hitzeexposition am Arbeitsplatz im Freien, das sich an die Vollzugsorgane richtet. Es stellt Massnahmen je nach Art der Arbeit vor, die in leichte, mittlere, schwere und sehr schwere Arbeit eingeteilt wird. Je nach Sonneneinstrahlung und relativer Luftfeuchtigkeit werden Korrekturfaktoren angewendet, um festzustellen, ob bei verschiedenen Temperaturniveaus je nach Art der Arbeit zusätzliche Massnahmen ergriffen werden müssen.¹²

Wegen der jüngsten Hitzewellen und der damit verbundenen höheren Risiken für die Gesundheit und die Sicherheit des Personals, das im Freien arbeitet, verstärkt im Kanton Genf eine neue Richtlinie¹³ des «Office cantonal de l'inspection et des relations du travail» (kantonale Stelle für das Arbeitsinspektorat und für Arbeitsbeziehungen, OCIRT) vom 5. Juni 2023 die vom SECO vorgesehenen Massnahmen. 4000 Unternehmen im Kanton Genf haben diese Richtlinie erhalten. Die wichtigsten Änderungen auf einen Blick: Pflicht des Unternehmens, vor dem Sommer einen Aktionsplan zu erstellen, bessere Berücksichtigung der für die Akklimatisierung an grosse Hitze benötigten Zeit (die ersten sieben Tage), verstärkter Schutz bei schweren und sehr schweren Arbeiten, längere und regelmässige Erholungspausen.

Massnahmen für Arbeiten im Freien bei einer Hitzewelle

- Die Arbeitszeiten während der Hitzeperiode so gestalten, dass vorzugsweise die weniger heissen Stunden des Tages zum Arbeiten genutzt werden.
- Die Zeit, in der das Personal der Hitze ausgesetzt ist, durch Rotationen begrenzen.
- Die Häufigkeit von Erholungspausen an kühlen Orten erhöhen; häufige kurze Pausen sind effektiver als wenige lange Pausen.
- Körperliche Arbeit beschränken oder verschieben, um die Produktion von Wärme zu reduzieren.
- Systematisch mechanische Hilfsmittel für die Handhabung von Lasten verwenden.
- Trinkwasserquellen in der Nähe von Arbeitsplätzen und schattige oder klimatisierte Pausenbereiche bereitstellen.
- Isolierte Arbeit vermeiden, damit die Arbeitnehmenden einander begleiten und bei Bedarf schnell eingreifen können.
- Die Arbeitnehmenden über hitzebedingte Gefahren, die Anzeichen eines Hitzschlags und Erste-Hilfe-Massnahmen informieren und diesbezüglich schulen.
- Die erforderliche Akklimatisierungsphase (mindestens sieben Tage mit regelmässiger Hitzeexposition) berücksichtigen, insbesondere bei Temporärangestellten, neu eingestellten Personen und Arbeitnehmenden, die nach einer Abwesenheit zurückkehren.
- Individuelle Präventionsmassnahmen: Kleidung (leichte Kleidung), Anwendung von Sonnencreme, Flüssigkeitszufuhr (viel trinken, auch ohne Durstgefühl), Ernährung (leichte Kost, kein Alkohol).
- Erste Hilfe und Vorsorge der Arbeitnehmenden gewährleisten, um bei Bedarf eingreifen zu können.

Quelle: Suva, SECO, OCIRT

6 Best Practices

Die verschiedenen Suva- und SECO-Merkblätter dienen zur Umsetzung der Massnahmen und Empfehlungen zum Thema Hitze am Arbeitsplatz. Es gibt jedoch kaum Beispiele für Best Practices in den Branchen, vor allem in denjenigen, die am stärksten von der Klimaerwärmung betroffen sind. Die Sozialpartner könnten eine wichtigere Rolle spielen, indem sie z. B. Gesamtarbeitsverträge (GAV) – auf Branchen- oder Unternehmensebene – nutzen, um die Auswirkungen der Klimaerwärmung auf die Arbeitsbedingungen und die Gesundheit am Arbeitsplatz einzudämmen. Leider findet man in den GAV in der Schweiz diesbezüglich kaum spezifische Bestimmungen. Solche Bestimmungen könnten in die GAV-Artikel aufgenommen werden, die sich mit Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz befassen.

Im Baugewerbe, einem Sektor, der dem Klima sehr stark ausgesetzt ist, haben Aktionen der Gewerkschaften zur Etablierung bewährter Praktiken geführt.

6.1 Gewerkschaftsaktionen betreffend die Wärme auf den Baustellen

Die Gewerkschaften Syna, Unia und SIT waren im Kanton Genf sehr aktiv und haben den unzureichenden Schutz der Arbeitnehmenden auf den Baustellen im Hitzesommer 2022 angeprangert. Sie haben Vorschläge gemacht, um bewährte Praktiken zu etablieren.¹⁵ Sie warfen dem Kanton mangelndes Interesse vor (z. B. kein Eingreifen beim Teeren von Strassen bei grösster Hitze), den Kontrollinstanzen, dass sie Unternehmen, die die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz gefährden, nicht sanktionieren, und den betroffenen Arbeitgebenden, dass sie keine oder nur unzureichende Massnahmen ergreifen. Auf der Grundlage zahlreicher Baustellenbesuche haben die Gewerkschaften auf die gesetzlichen Verpflichtungen der Arbeitgebenden hingewiesen, wie etwa das Gewähren regelmässiger Pausen, die Bereitstellung von frischem Wasser, Sonnencreme und eine angemessene Ausrüstung (leichte Kleidung, Sonnenbrille, Nackenschutz usw.), die Planung der Arbeit, sodass sie möglichst wenig am Nachmittag erfolgt, oder die allfällige Einstellung der Arbeit. Zudem wurden die Arbeitnehmenden nach Ansicht der Gewerkschaften nicht ausreichend geschult und über die mit der Hitzewelle verbundenen Risiken informiert. Auch das Thema der Temporärarbeitenden wurde angesprochen, da sich Bauunternehmen und Arbeitsvermittlungen gegenseitig den Schwarzen Peter zuschieben, wenn es um die Umsetzung von Schutzmassnahmen geht.

Vom 13. Juli bis zum 12. August 2022 intervenierten die oben genannten Gewerkschaften direkt bei 25 Unternehmen und erstatteten 50 Anzeigen bei den Kontrollinstanzen: bei der kantonalen Stelle für das Arbeitsinspektorat und für Arbeitsbeziehungen (Office cantonal de l'inspection et des relations du travail, OCIRT) und bei der paritätischen Unternehmensinspektion (Inspection paritaire des entreprises, IPE). Sie waren der Ansicht, dass die Verstösse im Sinne des Strafgesetzbuches eine Gefährdung der Gesundheit und des Lebens der betroffenen Arbeitnehmenden darstellten. Sie forderten die Kontrollorgane auf, bei ihren Interventionen, die gegebenenfalls Sanktionen nach sich ziehen müssen, schneller und entschlossener zu handeln. Die Gewerkschaften forderten auch einen Fonds für Unwetter und Hitzewellen.¹⁴ Die Kriterien für die Stilllegung von Baustellen sollen klar sein. Dieser Fonds, der von den Arbeitgebenden und dem Kanton geäuft wird, sollte vom ersten Tag an ohne Karenzfrist in Anspruch genommen werden.

6.2 Der Fonds für Unwetter und Hitzewellen des Kantons Waadt

Im Kanton Waadt haben die Gewerkschaften und die Fédération vaudoise des entrepreneurs (FVE) den Fonds für Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmenden (Fonds intempérie/canicules, Fonds für Unwetter und Hitzewellen) ins Leben gerufen. Diese Regelung ermöglicht es Unternehmen, deren Arbeitnehmende auf stark exponierten Baustellen tätig sind, die Arbeit zwischen 13 und 17 Uhr zu unterbrechen, ohne die Karenztage der Arbeitslosenversicherung in Kauf nehmen zu müssen. Punkt 5 (Hitzewelle) des Fonds sieht vor, dass das Unternehmen bei einer angekündigten Hitzewelle alle möglichen Massnahmen zu ergreifen hat, um die Gesundheit seiner Arbeitnehmenden zu schützen, z. B., indem es die Arbeitszeiten je nach den auszuführenden Arbeiten anpasst. Von einer Hitzewelle spricht man, sobald die Temperatur an drei aufeinanderfolgenden Tagen bei 34 °C oder höher liegt. Bei einer Hitzewelle, die von den kantonalen Behörden angekündigt und über die Anwendung MeteoBat übermittelt wird, erhalten die Unternehmen die Informationen, die sie zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden umsetzen müssen, und werden über das Vorgehen informiert, um eine Entschädigung für die nicht geleisteten Stunden durch eine allfällige Arbeitszeitverkürzung zu erhalten.

7 Empfehlungen

Die folgenden Empfehlungen betreffen verschiedene Ebenen. Sie richten sich an Politik und Verwaltung, an Sozialpartner, Arbeitgebende sowie Arbeitnehmende.

Empfehlungen für Politik und Behörden:

- Hitzewellen werden immer noch zu häufig als Ausnahmesituationen betrachtet, sodass sie tendenziell nicht in den Geltungsbereich des Arbeitsschutzes fallen. Die Behörden unterschätzen die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen. Behörden und Politik sollten daher einen strengeren und verbindlicheren rechtlichen Rahmen zum Umgang mit Hitze am Arbeitsplatz und anderen extremen Wetterereignissen festlegen. In diesem Sinne geht die neue Richtlinie, die das OCIRT (Office cantonal et de l'inspection du travail du canton de Genève) am 5. Juni 2023 verabschiedet hat, in die richtige Richtung und könnte dem SECO als Beispiel dienen. Auch müssen die Kontrollmassnahmen mit mehr Arbeitsinspektionen verstärkt werden, um sicherzustellen, dass die Richtlinien des SECO und der Suva umgesetzt werden.
- Im Gesetz gibt es keine Temperaturschwelle, die die Arbeitgebenden zum Handeln zwingt. Die einzigen Hinweise auf Hitze finden sich in der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3) mit Artikel 16 Raumklima («ein der Gesundheit nicht abträgliches und der Art der Arbeit angemessenes Raumklima muss gewährleistet sein») und vor allem mit Artikel 20 zum Schutz vor Sonneneinwirkung und Wärmestrahlung: «Die Arbeitnehmer sind vor übermässiger Sonneneinwirkung sowie vor übermässiger Wärmestrahlung, die durch Betriebseinrichtungen und Arbeitsvorgänge verursacht wird, zu schützen.» Angesichts der erhöhten Wärmeexposition der Arbeitnehmenden sind im Gesetz, in den Verordnungen und in den Richtlinien mehr Schutznormen zu verankern, insbesondere indem Empfehlungen für Höchsttemperaturen am Arbeitsplatz je nach Branche, Art der Arbeit und Personalkategorien, einschliesslich Risikogruppen, festgelegt werden.
- Der «Aktionsplan 2020–2025: Anpassung an den Klimawandel in der Schweiz» sollte überarbeitet werden, um die Arbeitswelt besser einzubeziehen. Die Tatsache, dass im Aktionsplan nur die Kantone als Ansprechpartner des Bundes genannt

sind (nicht die Sozialpartner), spiegelt eine Stossrichtung wider, die die Arbeitswelt vernachlässigt. Der Aktionsplan muss nicht nur die Richt- und Grenzwerte sowie die rechtlichen Grundlagen an die zunehmende Hitze anpassen, sondern auch einen besseren Schutz vor anderen Risiken des Klimawandels (Überschwemmungen, Brände, Schäden an Infrastrukturen, biologische Risiken) gewährleisten.

- Um das Bewusstsein für die Auswirkungen der Klimaerwärmung im Arbeitsumfeld zu schärfen, sollte der Bund eine Studie in Auftrag geben, die die Auswirkungen auf die Gesundheit, die Sicherheit und die Arbeitsbedingungen in verschiedenen Branchen hervorhebt. Daraus würden sich Massnahmen ergeben, die im Zuge der Gesetzgebung, in Gesamtarbeitsverträgen und in Richtlinien für Arbeitgebende und Arbeitnehmende umgesetzt werden könnten. Ausserdem sollten diese digital zur Verfügung stehen.

Empfehlungen für eidgenössische und kantonale Behörden, die für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zuständig sind:

- Derzeit sind die genauen Effekte von Hitze auf die Gesundheit von Arbeitnehmenden noch weitgehend unbekannt. Weder die Statistiken über Berufsunfälle und Berufskrankheiten noch die jeweiligen Informationssysteme zur Überwachung der Bevölkerung bei Hitzewellen sind in der Lage, die besondere Belastung zu erfassen, die die Hitzewellen für die Arbeitnehmenden mit sich bringen. Daher sollten Statistiken eigens für Berufskrankheiten und -unfälle erstellt werden, die auf Hitze am Arbeitsplatz oder auf andere Auswirkungen der Klimaerwärmung zurückzuführen sind. Genauere Daten über die Auswirkungen auf die Gesundheit und die Sicherheit am Arbeitsplatz werden helfen, die derzeitigen Massnahmen zu bewerten und zu prüfen, welche weiteren Massnahmen möglicherweise erforderlich werden.
- Im Rahmen der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) sollten Arbeitsärzte und andere Spezialistinnen und Spezialisten der Arbeitssicherheit stärker hinsichtlich der Risiken geschult werden, die die Klimaerwärmung für die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz birgt.

Empfehlungen für Sozialpartner, Arbeitgebende und Arbeitnehmende:

- Die Sozialpartner sollten bei ihren Gesprächen den sozialen Dialog und Kollektivverhandlungen über Arbeitsbedingungen den hitzebedingten Risiken Rechnung tragen, insbesondere im Hinblick auf die Exposition gegenüber Bedrohungen wie hohe Temperaturen, Feuchtigkeit, Stress und Ermüdung, UV-Strahlung und andere Gefahren für Gesundheit und Sicherheit. Dies führt zu besseren Arbeitsbedingungen und wirkt sich positiv auf die Produktivität aus.
- Die Sozialpartner sollten Fragen der Prävention sowie der Anpassung an das Klima in die Gesamtarbeitsverträge aufzunehmen. Die Auswirkungen der Klimaerwärmung sollten sich nicht nur auf Hitzewellen beschränken, sondern je nach Branche auch andere Aspekte umfassen, z. B. epidemiologische Aspekte (im Gesundheitswesen), Risiken von Naturkatastrophen (im Tourismus) und den Rückgang der Wasserkraft (Elektrizitätswirtschaft).
- Die Sozialpartner sollten sich bei der Umsetzung von Präventionsmassnahmen am Arbeitsplatz wegen der Klimaerwärmung verstärkt auf die Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) stützen. Gemäss Artikel 6a VUV müssen die Arbeitnehmenden oder deren Vertretung im Betrieb über alle

Fragen, welche die Arbeitssicherheit betreffen, frühzeitig und umfassend angehört werden. Die Klimafrage sollte hier ebenfalls dazu gehören.

- Vor Beginn der wärmeren Jahreszeit sollten jeweils die Risiken evaluiert und Präventionsmassnahmen zum Schutz der Arbeitnehmenden definiert werden. Diese sollten bis in den frühen Herbst fortgesetzt werden. Die Arbeitnehmervertretenden müssen rechtzeitig vor der Ausarbeitung dieser Massnahmen konsultiert werden, um zu vereinbaren, wann die verschiedenen Warnstufen aktiviert werden und wie lange sie in Kraft sind, welche Massnahmen und Interventionen erforderlich sind, wie die Umsetzung überwacht wird und wie die Ergebnisse überprüft werden. Die Arbeitnehmenden sollten zu den spezifischen Massnahmen, die sie betreffen, angehört werden.
- Es gibt eine Richtlinie über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA-Richtlinie). Der Arbeitgeber kann anstelle eines individuellen Beizugs von Spezialisten der Arbeitssicherheit eine Branchenlösung, eine Lösung für eine Gruppe von Betrieben oder eine von der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) genehmigte Musterlösung wählen. Für eine bessere Einbindung der Sozialpartner wäre es sinnvoll, mehr Branchenlösungen zu entwickeln, wie zum Beispiel die «Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz des Bauhauptgewerbes». Diese Lösung sollte jedoch so ergänzt werden, dass sie die Auswirkungen der Klimaerwärmung auf das Arbeitsumfeld stärker berücksichtigt.
- Die Arbeit auf Baustellen ist besonders gefährlich, da die Arbeitnehmenden dem Wetter, Kälteperioden und zunehmend auch Hitzewellen ausgesetzt sind. Da es keine allgemeine gesetzliche Möglichkeit gibt, die Arbeit ab einer bestimmten Temperatur zu unterbrechen, gilt es, über die Sozialpartnerschaft Branchenlösungen zu finden. Zu diesem Zweck müssen auf kantonaler oder nationaler Ebene Branchenfonds für Unwetter, extreme Wetterereignisse und Hitzewellen geschaffen werden, die es unter diesen Umständen ermöglichen die Tätigkeit ohne Einkommensverlust einzustellen und damit Sicherheit, Gesundheit sowie Schutz von Leib und Leben zu gewährleisten. Der Sozialpartnerfonds für Unwetter und Hitzewellen des Kantons Waadt im Baugewerbe kann als Vorlage dienen.
- Es ist äusserst wichtig, die Arbeitnehmenden hinsichtlich Prävention und Massnahmen zum Schutz vor Hitze und anderen durch die Klimaerwärmung verursachten Phänomenen zu informieren und zu schulen. Dabei sollte ein besonderes Augenmerk auf Temporär- und Leiharbeitende gelegt werden, die die Landessprache nicht oder nur ungenügend beherrschen. Zu diesem Zweck wird dringend empfohlen, Flyer zum Thema Hitzeschutz in derjenigen Sprache herauszugeben, die von den Arbeitnehmenden am häufigsten gesprochen werden.
- Es wird empfohlen, die Bestimmungen der Gesamtarbeitsverträge (GAV) über Hygiene, Sicherheit und Umweltschutz zu nutzen und auf das Thema Klima auszudehnen. In Artikel 26 des GAV-Reinigung von Textilien in der Romandie heisst es beispielsweise, dass das Unternehmen und die Arbeitnehmenden den Fragen der Hygiene, der Sicherheit und des Umweltschutzes besondere Aufmerksamkeit widmen. Der GAV für die Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie erachtet die Umweltpolitik des Unternehmens als Mitwirkungsgebiet von Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung, das zumindest auf die Stufe Mitsprache zu stellen sei (Artikel 38.12). Artikel 39 sieht Ad-hoc-Kommissionen vor, die sich mit Fragen betreffend das Arbeitsverhältnis befassen können (z. B. Arbeitssicherheit und Umweltschutz). Diese Bestimmungen stellen einen Rahmen, um Fragen der Klimamassnahmen zu integrieren.

-
- Die Arbeitnehmenden sollten das Recht erhalten, ihre Arbeit zu unterbrechen, wenn der Arbeitgeber die gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz vor Hitzewellen und anderen klimatischen Bedingungen nicht einhält und dadurch die Belegschaft gefährdet.

Fussnoten

1. Es gibt keine einheitliche internationale Definition dieses Begriffs. Hitzewellen zeichnen sich durch aussergewöhnlich hohe Minimum- und/oder Maximumtemperaturen im Verhältnis zu Tages- und Jahreszeit sowie zum betrachteten Gebiet aus.
2. EGB 2020: [«Ein Leitfaden für Gewerkschaften. Anpassung an den Klimawandel und die Arbeitswelt.»](#)
3. Online-Artikel [«Eviter le stress thermique des employés sur les lieux de travail»](#)
4. Internetseite des SECO [«Klima \(Behaglichkeit, Hitze, Wärmestrahlung, Kälte, UV\)»](#)
5. [Anpassung an den Klimawandel in der Schweiz: Aktionsplan 2020–2025.](#)
6. Viel ausführlicher, als es in diesem Leitfaden möglich ist, sind alle relevanten Informationen zum Sonnenschutz am Arbeitsplatz auf der [Internetseite der Suva](#) zu finden.
7. [Umfassende Informationen](#) von EIT.swiss zu den Symptomen hitzebedingter Erkrankungen und deren Behandlung.
8. Seco 2020: [«Büroarbeit bei Hitze – Informationen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer»](#)
9. Suva 2019: [«Arbeiten im Freien bei Sonne und Hitze - Checkliste»](#)
10. Suva: [«Wer seine Gesundheit liebt, schützt sich vor UV-Strahlen und Ozon»](#)
11. Suva/Krebsliga (2020): [«Sonnenstrahlung: Kennen Sie die Risiken? Informationen für Arbeitnehmende, die im Freien tätig sind»](#)
12. Das Beurteilungshilfsmittel des Seco [«Arbeit bei Hitze im Freien ... Vorsicht!»](#) dient zur vertieften Beurteilung der Hitzebelastungen.
13. Richtlinie des OCIRT [«Travailler à l'extérieur durant l'été et lors de fortes chaleurs»](#) (Arbeiten im Freien im Sommer und bei grosser Hitze)
14. L'événement syndical, Nr. 35, 31. August 2022. [«Un bilan canicule catastrophique»](#)
15. [Mobilisierungsflyer Sit, Syna und Unia](#)

Impressum

Diese Broschüre wurde von Travail.Suisse erarbeitet. Travail.Suisse ist der wichtigste unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden in der Schweiz und agiert parteipolitisch neutral. Travail.Suisse setzt sich gemeinsam mit seinen Mitgliedsverbänden für eine gerechtere Arbeitswelt mit guten Arbeitsbedingungen und fairen Einkommen ein.

Travail.Suisse
Postfach
Hopfenweg 21
3001 Bern
031 370 21 11 | info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Travail.Suisse gehören zehn Verbände an, die 130'000 Mitglieder aus den verschiedensten Branchen und Bereichen der Privatwirtschaft und des Service public vertreten. Unter anderem:

Syna – die Gewerkschaft
info@syna.ch / 044 279 71 71
www.syna.ch

transfair
info@transfair.ch / 031 370 21 21
www.transfair.ch

Hotel & Gastro Union
info@hotelgastrounion.ch / 041 418 22 22
www.hotelgastrounion.ch

SCIV – Syndicats chrétiens du Valais
info@sciv.ch / 027 327 34 56
www.sciv.ch

OCST – Organizzazione Cristiano-Sociale Ticinese
091 921 15 51
www.ocst.ch

Foto Titelseite: patrickjohn71 – Adobe Stock

Bern, August 2023