



## Hitzefrei?

Das Quecksilber zeigt über 30 Grad an. Ob im Büro oder im Freien, es treibt einem die Schweissperlen ins Gesicht. Die Hitze senkt die Konzentration und die Leistung. Müssen die Mitarbeitenden trotz hoher Temperaturen zur Arbeit erscheinen, oder haben sie das Recht auf hitzefrei?

### ■ Von Raffael Breitler

Die Schweiz erlebte in den vergangenen Jahren bereits mehrere Hitzesommer. Dabei stiegen die Temperaturen teilweise weit über 30 Grad an. So war es zum Beispiel im Jahr 2015 in Genf 39,7 Grad warm. Im Sommer 2019 wurden gleich an mehreren Orten neue Höchsttemperaturen gemessen, wobei in Sion 38 Grad herrschten. Das Jahr 2003 bleibt allerdings die ungeschlagene Nummer eins der Hitzesommer. So war es denn auch am 11. August 2003 in Grono im Kanton Graubünden mit einer Temperatur von 40,5 Grad am heissesten. Auch in Zukunft wird mit solchen Werten zu rechnen sein. Bei Temperaturen um die 30 Grad nimmt jedoch die Leistungsfähigkeit des Menschen um ganze 10% und mehr ab.

Eine allgemeingültige Norm, welche einen konkreten Anspruch der Mitarbeitenden auf hitzefrei ab einer bestimmten Temperatur statuiert, existiert in der schweizerischen Rechtsordnung jedoch nicht. Selbst bei hohen Temperaturen müssen die Mitarbeitenden zur Arbeit erscheinen. Deutschland und Österreich sind da weiter. Auch wenn es in der Schweiz keine spezifische Norm gibt, finden sich dennoch verschiedene Regelungen in diesem Zusammenhang. Diese beziehen sich vor allem auf den Gesundheitsschutz. Nachfolgend werden daher die relevanten Gesundheitsschutzbestimmungen und die möglichen Folgen der Nichteinhaltung dieser Bestimmungen näher erläutert.

### Gesundheitsschutz

Das Gesetz schreibt den Arbeitgebenden vor, dass sie aufgrund ihrer Fürsorgepflicht auf die Gesundheit der Mitarbeitenden zu achten haben (Art. 328 OR, Art. 6 ArG). Dazu haben sie die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebs oder Haushalts angemessen



sind, soweit es ihnen mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung billigerweise zugemutet werden kann. Die Massnahmen müssen für den Betrieb wirtschaftlich tragbar sein, und die Kosten müssen in einem vernünftigen Verhältnis zu deren Wirksamkeit stehen, wobei dem Gesundheitsschutz oberste Priorität zukommt. Mittels Verordnungen wird bestimmt, welche Massnahmen für den Gesundheitsschutz in den Betrieben zu treffen sind (Art. 6 Abs. 4 ArG). Weitere Präzisierungen finden sich in den entsprechenden Wegleitungen des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO.

- Gemäss Art. 16 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz sind zum Beispiel in Büroräumlichkeiten die Raumtemperatur, Luftgeschwindigkeit und relative Luftfeuchtigkeit so zu bemessen und aufeinander abzustimmen, dass ein der Gesundheit nicht abträgliches und der Art der Arbeit angemessenes Raumklima gewährleistet ist. Bei hohen Aussentemperaturen, wie zum Beispiel im Sommer, liegt der Grenzwert gemäss Wegleitung des SECO bei 28 Grad. Bei Überschreitung dieser Temperatur empfiehlt das SECO kompensatorische Massnahmen. Im Sommer muss ein Zugang zu Trinkwasser am Arbeitsplatz vorhanden und eine Anpassung der Pausen möglich sein.
- Sodann sind die Mitarbeitenden vor übermässiger Sonneneinwirkung sowie vor übermässiger Wärmestrahlung, die durch Betriebseinrichtungen und Arbeitsvorgän-

ge verursacht wird, zu schützen (Art. 20 ArGV3). In der Wegleitung des SECO zu Art. 20 ArGV3 ist vorgesehen, dass dieser Schutz durch geeignete Schutzkleidung, Schutzcremes sowie bauliche Massnahmen erreicht werden kann. Entsteht die Wärme demgegenüber durch Maschinen, so sind all diese Arbeiten auf das Notwendigste zu beschränken und entsprechende Arbeitsschutzmassnahmen zu treffen. Darüber hinaus sind die Arbeitgebenden auch verpflichtet, ihre Mitarbeitenden vor Berufskrankheiten, wie zum Beispiel vor Hautkrebs, zu schützen (Art. 82 Abs. 1 UVG).

- Ein besonderer Schutz ist für schwangere sowie stillende Frauen vorgesehen. Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, deren Gesundheit zu schützen, wobei sie diese so beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so gestalten müssen, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden (Art. 35 ArG i.V.m. Art. 60–65 ArGV 1). Als gefährliche und beschwerliche Arbeiten gelten unter anderem Arbeiten bei Raumtemperaturen von über 28 Grad (Art. 62 Abs. 3 lit. e ArGV 1, Art. 8 Mutterschutzverordnung).

Es finden sich sodann auch einzelne Bestimmungen in (Gesamtarbeits-)Verträgen oder Reglementen. Zum Beispiel sieht der Strassenbau-Vertrag Tessin konkrete Massnahmen vor, falls ein Ozon- und/oder Hitzealarm erfolgt. In diesem Fall sind schwere Arbeiten am Morgen zu verrichten, eine optimale Wasserversorgung muss gewährleistet sein, der Arbeitsbeginn ist auf 06:00 Uhr vorzuziehen, und die Arbeit muss vorzeitig um 13:00 Uhr beendet werden. Einige Betriebe, wie zum Beispiel die Schweizerischen Bundesbahnen SBB, kennen erleichterte Kleidervorschriften ab einer gewissen Temperatur. Es empfiehlt sich, die jeweils anwendbaren Verträge und Reglemente zu konsultieren.

Schliesslich ist im Zusammenhang mit dem Gesundheitsschutz auch auf die Empfehlungen zum Beispiel der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (Suva), des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO, des Bundesamts für Gesundheit (BAG), der Beratungsstelle für Arbeitssicherheit (BfA) oder der UNIA hinzuweisen:



## Effizienz durch mobiles Arbeiten

AbaClik – die App für Spesen, Absenzen, Zeiterfassung und mehr



### Ihr Nutzen mit AbaClik

Beschleunigen Sie Ihre Arbeitsprozesse mit der Business-App AbaClik und vermeiden Sie Mehrfacherfassungen dank der Synchronisation mit der Abacus Business Software:

- Arbeitszeiten und Leistungen
- Absenzen und Spesen
- Persönliche Daten (ESS)



Jetzt kostenlos im App-Store oder im Play-Store heruntergeladen

Weitere Informationen finden Sie unter: [abaclik.ch](http://abaclik.ch)

**ABACUS**

- SUVA: «Sonne, Hitze, UV-Strahlen und Ozon» oder «Arbeiten im Freien bei Sonne und Hitze»
- SECO: «Klima (Behaglichkeit, Hitze, Wärmestrahlung, Kälte, UV)»
- BAG: «Hitze»
- BfA INFO: «Bauarbeit bei grosser Hitze»
- UNIA: «Hitze auf dem Bau»

### Folgen der Nichtbeachtung

Einen Rechtsanspruch auf klimatisierte Räume oder hitzefrei kann aus den eingangs genannten Normen nicht abgeleitet werden. Es wird daher empfohlen, bei grosser Hitzebelastung am Arbeitsplatz zunächst die Arbeitgebenden auf die Situation anzusprechen und gemeinsam eine Lösung zu suchen. Es gibt diverse einfache und effektive Massnahmen, um die Gesundheit und Effizienz der Mitarbeitenden bei grosser Hitze zu schützen bzw. zu verbessern:

- Kauf Ventilator und/oder Klimagerät
- Anpassung Kleidervorschriften (aber: Beachtung Sicherheitsvorschriften)
- Umplatzierung stark wärmeabgebender Geräte
- Festlegung (weiterer) Arbeitspausen
- Anpassung der Arbeitszeiten
- Errichtung Schattenplätze
- viel trinken
- Homeoffice

Denkbar ist zudem, dass in Absprache mit den Arbeitgebenden in der Hitzezeit Ferientage bezogen werden. Eine einseitige Anordnung von Ferien durch die Arbeitgebenden ist zwar zulässig, unterliegt jedoch diversen Einschränkungen. Unter anderem wird in der Lehre eine Mitteilungsfrist von drei Monaten verlangt. Ausserdem ist die tageweise Anordnung von Ferientagen grundsätzlich unzulässig, zumal damit der Erholungszweck der Ferien nicht erreicht werden kann. Von einer kurzfristigen, einseitigen Anordnung von Ferien durch die Arbeitgebenden wird daher abgeraten. Eine andere Möglichkeit bei Hitzetagen wäre die Überstundenkompensation (Art. 321c OR). Auch hierzu wird die Zustimmung des Mitarbeitenden vorausgesetzt. Diese Zustimmung kann bereits im Arbeitsvertrag oder in einem vertraglichen Reglement festgehalten sein.

Bei hohen Temperaturen einfach zu Hause zu bleiben ist nicht ratsam. Denn damit ris-

kiert der Mitarbeitende schlimmstenfalls eine Kündigung und allenfalls Einstelltag bei der Arbeitslosenkasse. Arbeitgebende sollten aber auch nicht vorschnell kündigen, wenn Mitarbeitende bei hohen Temperaturen nicht zur Arbeit erscheinen. Sollte sich nämlich herausstellen, dass vom Mitarbeitenden berechtigterweise Gesundheitsschutzmassnahmen verlangt wurden, könnte die Kündigung als missbräuchlich betrachtet werden und eine Entschädigungspflicht auslösen (Art. 336 ff. OR).

Sollte einer der Mitarbeitenden aufgrund der Hitze (z.B. bei Hitzschlag, starken Kopfschmerzen etc.) ausfallen, greift bei Vorliegen gewisser Voraussetzungen die Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgebenden (Art. 324a OR), und es sind allenfalls Sperrfristen bzw. die Verlängerung der Kündigungsfrist zu beachten (Art. 336c OR). Erleidet ein Mitarbeitender aufgrund der Hitze einen Schaden, so wird zu prüfen sein, ob ein Schadenersatz-/Genugtuungsanspruch besteht (Art. 328 OR i.V.m. Art. 97 Abs. 1 OR). Unabhängig davon ist die Anrufung einer Gewerkschaft oder die Einschaltung des Arbeitsinspektorats denkbar.

### Zusammenfassung und Fazit

In der Schweiz gibt es für Mitarbeitende bisher kein Recht auf hitzefrei. Die Arbeitgebenden sind allerdings aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dazu angehalten, ihre Mitarbeitenden zu schützen. Bereits einfache Massnahmen können dazu beitragen, diesem Gebot nachzukommen und effizientes Arbeiten zu gewährleisten. Sollte der Arbeitgebende keine geeigneten Massnahmen erlassen, sollten die Mitarbeitenden nicht zögern und das Gespräch suchen. Denn die Gesundheit der Mitarbeitenden und deren Effizienz dürfte auch in Zeiten hoher Temperaturen im Interesse aller Beteiligten sein.

### FUSSNOTEN

- 1 [www.meteoschweiz.admin.ch](http://www.meteoschweiz.admin.ch).
- 2 [www.meteonews.ch](http://www.meteonews.ch).
- 3 [www.meteoschweiz.admin.ch](http://www.meteoschweiz.admin.ch).
- 4 Wegleitung zur Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (SECO).
- 5 BGE 132 III 257, E. 5.4.4 m.w.H.



### AUTOR

**Raffael Breitler** ist Rechtsanwalt und Mediator SAV bei der Anwaltskanzlei Luks und Vogt Rechtsanwältinnen in Zürich.