

So arbeitet das Personal auch bei Kälte gesund und sicher

Während der Sommermonate denkt niemand an jene, die in Lagerhallen oder Kühlhäusern in klirrender Kälte arbeiten. Im Winter fallen sie eher auf. Personen, die der Kälte ausgesetzt arbeiten, brauchen aber besonderen Schutz.



Wer in der Kälte arbeitet, braucht eine persönliche Schutzausrüstung und geeignete Wetter- und Kältebekleidung. Bilder: pixabay/panthermedia

Kältearbeit umfasst Tätigkeiten, bei denen Arbeitnehmende in einem kühlen bis tiefkalten Bereich arbeiten. Tiefkalt bedeuten Temperaturen unter 15 °C. Weitere Faktoren wie Luftfeuchtigkeit, Nässe oder Durchzug beeinflussen die Arbeitsbedingungen zusätzlich und verstärken die Kälteempfindung in empfindlicher Weise.

Gesetzliche Grundlage

Neben der Generalklausel in Artikel 6 des Arbeitsgesetzes, gemäss welchem der Arbeitgeber zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden alle Massnahmen zu treffen hat, ist die Kältearbeit in der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz explizit aufgeführt. In Artikel 21 «Arbeit in ungeheizten Räumen oder im Freien» wird vom Arbeitgeber ausdrücklich verlangt, dass er erforderliche Massnahmen zum Schutz der Arbeitnehmenden

vor Kälte- und Witterungseinflüssen trifft und dass er dafür zu sorgen hat, dass sich Arbeitnehmende soweit möglich an den einzelnen Arbeitsplätzen wärmen können.

Um und unter 0 °C – erhöhte Anforderungen

Gemäss EKAS-Richtlinie 6508 muss der Arbeitgeber bei ständigen Arbeitsplätzen mit Umgebungstemperaturen um und unter 0 °C über das erforderliche Fachwissen zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes seiner Arbeitenden verfügen. Dabei kann er unter anderem auf das Wissen des entsprechenden Branchenverbands oder der ASA-Spezialistinnen und -Spezialisten (Arbeitsarzt/ärztin oder andere Spezialistinnen und Spezialisten der Arbeitssicherheit) zurückgreifen.

Einfluss auf die Gesundheit

Es ist unbestritten, dass Kälteexpositionen einen Einfluss auf den Organismus haben. Länger dauernde Kälteeinwirkung kann gesundheitliche Schäden hervorrufen. So treten bestimmte Krankheitsbilder beispielsweise in kalten Regionen auf der Welt deutlich häufiger auf. Es konnte aufgezeigt werden, dass bereits bei gesunden Personen der Blutdruck bei einer Kälteexposition steigt. Aus diesen Gründen sollten prädisponierte Personen (z.B. mit Herzinsuffizienz) im Einzelfall beurteilt werden, ob sie für Kältearbeit geeignet sind.

Sonderregelungen

• Schwangere

Gemäss Mutterschutzverordnung (SR 822.111.52) dürfen werdende Mütter, ohne dass der Arbeitgeber geeignete Schutzmassnahmen vorsieht, in In-

nenräumen keine Kältearbeiten durchführen, da diese eine Gefahr für das Ungeborene darstellen. Bei einer Temperatur unter -5°C darf eine Schwangere nicht mehr beschäftigt werden. Bei Temperaturen unter 15°C sind vom Arbeitgeber warme Getränke bereitzustellen. Arbeiten bei Temperaturen von 10°C bis -5°C sind zulässig, sofern der Arbeitgeber eine der Wärmesituation und der Tätigkeit angepasste Schutzkleidung zur Verfügung stellt.

• Jugendliche

Ausserhalb des erlernten Berufes und ausserhalb der für die Berufsbildung unentbehrlichen Arbeiten dürfen Jugendliche gemäss Jugendarbeitsschutzverordnung (SR 822.115.2) keine Arbeit in extremer Kälte ausüben. Das heisst, Arbeiten bei technisch bedingten Raumtemperaturen um oder unter 0°C gelten gemäss Jugendarbeitsschutzverordnung (SR 822.115.2) als gefährlich und sind demnach verboten.

Erforderliche Massnahmen

Bei Kältearbeit gibt es eine Vielzahl an Massnahmen, die Mitarbeitenden das Arbeiten erleichtern. Bei diesen Arbeitsplätzen sind mit dem TOP-Prinzip unbeschwerliche Arbeitsbedingungen herbeizuführen. Noch besser ist es jedoch, nach dem STOP-Prinzip vorzugehen.

Substitution

Wenn immer möglich ist die vorgesehene Arbeit in eine wärmere Jahreszeit oder an einen wärmeren Ort zu verlegen. Diese Massnahme ist wohl die effizienteste, obwohl sie in vielen Fällen aus organisatorischen, hygienischen und saisonalen Gründen nicht umsetzbar ist.

Technische Schutzmassnahmen

Mit technischen Massnahmen ist die unmittelbare Umgebung des Arbeitsplatzes

an die Kältearbeit anzupassen. Das sind beispielsweise örtliche Heizungen, zugluftarme Lüftungssysteme, Stellwände, wärmeisolierte Bedienelemente, wärmeisolierende Fussmatten und Sitzauflagen, beheizbare Fahrerinnenkabinen und Fahrersitze, Hilfsmittel zur Reduktion schwerer körperlicher Arbeiten etc.

Organisatorische Schutzmassnahmen

Wenn eine Substitution nicht möglich ist, sind namentlich folgende Massnahmen vorzusehen: Bezug von zusätzlichen Arbeitenden zur Verkürzung der Einsatzzeit, Einhaltung der maximalen Aufenthaltsdauer und der minimalen Aufwärmzeiten in klimatisch angenehmer Umgebung (vgl. Tabelle), Abgabe warmer Getränke, Möglichkeit zum individuellen Bezug von Pausen, Pausen vor Witterung geschützten und geheizten Lokalen, Arbeitswechsel in wärmere Bereiche.

Persönliche Schutzmassnahmen

Der Arbeitgeber muss geeignete Wetter- bzw. Kälteschutzbekleidung mit entsprechendem Isolationsgrad (DIN EN ISO 11079: 2008-04) in ausreichender Menge zur Verfügung stellen. Dabei ist wichtig, dass er seine Angestellten diesbezüglich ausbildet und sich vergewissert, dass dieses Wissen auch umgesetzt wird.

Aufwärmzeit – ein heisses Eisen

Unabhängig vom Standort braucht der Körper nach einer gewissen Arbeitszeit in der Kälte auch Zeit, um sich aufzuwärmen. Um gesundheitliche Folgen zu vermeiden, hat der Arbeitgeber – als organisatorische Massnahme – bei Arbeiten in kalter Umgebung eine bezahlte Aufwärmzeit zu gewähren. Diese hat umso länger auszufallen, je kälter die Arbeitsumgebung ist und je länger der Aufenthalt dauert (vgl. Tabelle unten). Bis vor nicht allzu langer Zeit herrschte Unge-

wissheit darüber, ob es sich bei der Aufwärmzeit um eine bezahlte Pause handelt. Das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO hat in seinen Publikationen (Wegleitung zu Art. 21 ArGV 3; Broschüre: Arbeiten bei Kälte) zur Klärung dieser Frage präzisiert, dass es sich um bezahlte Aufwärmzeiten handle. Zeiten also, während derer die Arbeitenden sich aufwärmen können, während der sie aber auch arbeiten können, wenn geeignete Arbeit vorhanden ist. Die Arbeitnehmenden können demnach eine andere Arbeit in warmer Umgebung ausüben. Diese Arbeit darf aber nicht gefährlich sein. So sind – um die Unfallgefahr nicht zu erhöhen – Arbeiten an oder mit gefährlichen Werkzeugen und Maschinen, auf Gerüsten oder das Fahren von Motorfahrzeugen zu unterlassen. Letzteres bedeutet auch, dass die Aufwärmzeit nicht auf dem Heimweg «bezogen» werden darf. Die Aufwärmzeit gilt somit als bezahlte Arbeitszeit. Das ist auch dann der Fall, wenn der Arbeitgeber keine andere Tätigkeit während der Aufwärmphase anbieten kann.

*C. Alain Vuissoz, Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO, Direktion für Arbeit
Quelle: Magazin Arbeitssicherheit Schweiz (Dezember 2019)*

Infos:

www.seco.admin.ch
Pfad: Publikationen & Dienstleistungen / Publikationen / Arbeit / Arbeitsbedingungen / Broschüren und Flyer / Arbeiten bei Kälte
www.suva.ch
Pfad: Prävention / Sachthemen / Arbeitsmedizin / Material / Factsheets / Kältearbeit

Klima am Arbeitsplatz und in der Arbeitsumgebung

Anhand der Lufttemperatur werden fünf Kältebereiche mit der maximalen Aufenthaltsdauer und den minimalen Aufwärmzeiten an sicheren, warmen Orten definiert.

Kältebereich	Lufttemperatur $^{\circ}\text{C}$	Max. Aufenthaltsdauer ohne Unterbruch in Minuten	Minstdauer der Aufwärmzeit in Minuten
I Kühler Bereich	von $+15$ bis $+10^{\circ}\text{C}$	150	10
II Leicht kalter Bereich	von $+10$ bis -5°C	150	10
III Kalter Bereich	von -5 bis -18°C	90	15
IV Sehr kalter Bereich	von -18 bis -30°C	90	30
V Tiefkalter Bereich	von -30 bis -40°C	60	60
	von -40°C	20	60

*Unabhängig vom Standort braucht der Körper nach einer gewissen Arbeitszeit in der Kälte auch Zeit, um sich aufzuwärmen, damit gesundheitliche Folgen vermieden werden können.
Quelle: DIN 33 403-5-2001-04: Klima am Arbeitsplatz und in der Arbeitsumgebung*