

Arbeitssicherheit : die Verantwortung der Führungskräfte

Autor(en): **Schlitter, Fridolin**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Bulletin des Schweizerischen Elektrotechnischen Vereins, des Verbandes Schweizerischer Elektrizitätsunternehmen = Bulletin de l'Association Suisse des Electriciens, de l'Association des Entreprises électriques suisses**

Band (Jahr): **83 (1992)**

Heft 3

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-902792>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Arbeitsicherheit

Die Verantwortung der Führungskräfte

Fridolin Schlittler

Führungskräfte sind sowohl rechtlich als auch ethisch dazu verpflichtet, zum Schutze ihrer Mitarbeiter die notwendigen Massnahmen in die Wege zu leiten und deren Durchsetzung und Wirksamkeit zu überwachen. Der Aufsatz nennt Kriterien, an denen die erforderlichen Sicherheitsmassnahmen immer wieder gemessen werden müssen.

Les dirigeants sont tenus tant dans l'optique juridique qu'éthique de lancer les mesures nécessaires à la protection de leurs collaborateurs et d'en surveiller la réalisation et l'efficacité. L'article cite les critères auxquels il faut toujours mesurer les mesures de sécurité requises.

Grundsätzliches

Ein Betrieb kann auf die Dauer ohne Gewinn nicht bestehen. Niemand wird diese Aussage bestreiten wollen. Unsere Wohlfahrt beruht zum wesentlichen Teil auf dieser Maxime. Ohne Betrieb gibt es jedoch auch keine Arbeit – und dann braucht es auch keine Arbeitsicherheit. Best-

«Ein Betrieb kann auf die Dauer ohne Gewinn nicht bestehen.»

möglicher Schutz vor den Gefahren bei der Arbeit, also Arbeitsicherheit, muss deshalb in den Rahmen eines Gewinn-zu-erbringenden Betriebes eingebettet sein.

Ebenso gilt auch: Ohne Arbeit und Einsatz, das heisst ohne Mitarbeiter, gibt es keinen Betrieb. Die Mitarbeiter machen den Betrieb aus. Mitarbeiter brauchen aber Arbeitsicherheit. Arbeitsicherheit ist gleichzeitig geeignet, Vertrauen zu schaffen und die Motivation für die Arbeit zu fördern. Dies wiederum steigert die Produktivität, ein wesentliches Element für den Gewinn.

Betrieb, Arbeit, Mitarbeiter, Arbeitsicherheit und Gewinn sind somit integrierende Teile eines Ganzen. Die oberste Geschäftsleitung (in der Regel der Arbeitgeber) hat für dieses Ganze die Führungsverantwortung. Dass sie für den Betrieb und den Gewinn die Verantwortung trägt, gilt seit jeher als selbstverständlich. Das Selbstverständnis, dass sie diese auch für die Mitarbeiter und deren Arbeitsicherheit trägt, ist hingegen längst nicht

überall vorhanden und muss deshalb gefördert werden.

Die oberste Geschäftsleitung bestimmt in diesem Sinne

- die Geschäftsgrundsätze,
- die Zielsetzungen,
- das Vorgehen

für alle Grössen des Betriebes, als da sind

- Qualität, Quantität und Termine für die Produkte,
- Herstellungskosten und marktgerechte Preise für die Produkte,
- Führung der Mitarbeiter, deren Auswahl, Einsatz und Kontrolle im Arbeitsablauf,
- Sicherheit des Betriebes im allgemeinen und im Arbeitsprozess im speziellen.

Die oberste Geschäftsleitung hat im Rahmen ihrer Führungsverantwortung die Pflicht, für die Kontrolle und Durchsetzung dieser Grössen auf allen Hierarchiestufen zu sorgen. Stabsstellen können beraten, organisieren, kontrollieren und berichten; die Führungsverantwortung bleibt aber in der Linienhierarchie, die durch die Geschäftsleitung angeführt wird. Deshalb gilt die Maxime: «Arbeitsicherheit ist eine Führungsaufgabe.»

Die rechtliche Verantwortung des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber (in der Regel die oberste Geschäftsleitung) trägt die Verantwortung für eine sicherheitsgerechte Arbeitsorganisation und insbesondere für funktionstüchtige Schutzeinrichtungen und Schutzausrüstungen. Er hat dafür zu sorgen, dass die Vorgesetzten aller Stufen die geltenden Sicherheitsvorschriften bekannt machen und wirksame Kontrollen

Fridolin Schlittler, Leiter des Starkstrominspektorates, Vizedirektor des SEV und Chefingenieur ESTI, Seefeldstrasse 301, 8008 Zürich.

durchführen. Mit anderen Worten, er trägt die Verantwortung für eine sicherheitsgerechte Betriebsorganisation und für das Bereitstellen der dafür erforderlichen personellen und sachlichen Mittel. Er ist zudem verantwortlich für die Auswahl seiner Mitarbeiter, insbesondere für jene der betrieblichen Vorgesetzten [1].

Gemäss Artikel 82, Absatz 1 des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) ist der Arbeitgeber verpflichtet, zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind. Diese Massnahmen müssen dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit entsprechen. Es werden somit nur Massnahmen vom Arbeitgeber verlangt, die geeignet sind, die Gefahr zu beseitigen, sie einzudämmen oder den Arbeitnehmer von ihr abzuschirmen. Der Arbeitgeber hat ferner die bestehenden Sicherheitsvorschriften zu beachten und seine Arbeitnehmer bei der Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zur Mitwirkung heranzuziehen. Er muss den Durchführungsorganen Zutritt zu allen Arbeitsräumen und Arbeitsplätzen gewähren und ihnen gestatten, Abklärungen zu

«Aber ohne Betrieb gibt es auch keine Arbeit!»

treffen und Stichproben zu machen. Das Mass und der Umfang der gebotenen Massnahmen richtet sich demnach nach drei Gesichtspunkten [2]:

- nach der durch die *Erfahrung* gebotenen *Notwendigkeit*;
- nach der durch den *Stand der Technik* gebotenen *Anwendbarkeit*;
- nach der durch die *gegebenen Verhältnisse* gebotenen *Angemessenheit*.

a) *Nach der Erfahrung notwendig*: Die Erfahrung bildet sich aus den empirisch oder theoretisch gewonnenen Erkenntnissen über die Arbeitssicherheit; es darf dabei nicht auf die subjektive oder spezifische Erfahrung eines bestimmten Arbeitgebers abgestellt werden, sondern entscheidend ist die allgemeine Erfahrung, die sich innerhalb einer Branche entwickelt

hat. Diese Erfahrung widerspiegelt sich in den Normen der Fachorganisationen oder den Richtlinien der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS, kann sich aber auch aus der allgemeinen «Übung» oder Gewohnheit erge-

«Ohne Arbeit und Einsatz, das heisst ohne Mitarbeiter, gibt es keinen Betrieb.»

ben, ohne dass geschriebene Vorschriften bestehen müssen. Der Arbeitgeber hat diejenigen Schutzmassnahmen zu treffen, die sich aufgrund der Erfahrungen aufdrängen, also aufgrund einer allgemeinen Überzeugung notwendig erscheinen.

b) *Nach dem Stand der Technik anwendbar*: Eine Schutzmassnahme entspricht dann dem Stand der Technik, wenn sie mit dem Fortschritt und der Entwicklung der Technik Schritt zu halten vermag. Für die Beurteilung dieses Standes muss auf die für einen Fachmann «offenkundigen, praktischen und allgemein anerkannten Regeln der Technik» abgestellt werden, ferner auf «bekannte Erfahrungen, Verfahren, Einrichtungen und Stoffe sowie die anerkannten wissenschaftlichen Grundsätze, mit denen konkrete Aufgaben gelöst werden können». Anerkannte Regeln sind beispielsweise die von der EKAS erlassenen Richtlinien oder die von bestimmten Fachverbänden aufgestellten Regeln (z.B. SEV-Normen). Einschränkend und in Anlehnung an eine Entscheidung eines deutschen Gerichtes gilt eine Regel nur dann als allgemein anerkannt, wenn die Fachleute, welche sie anzuwenden haben, von ihrer Richtigkeit auch überzeugt sind. Eine anerkannte Regel muss in der Praxis erprobt worden sein, und sie muss sich als solche bewährt haben. Der Arbeitgeber hat den Stand der Technik insoweit zu berücksichtigen, als durch die zu treffende Massnahme ein Fortschritt für die Arbeitssicherheit in seinem Betrieb erzielt werden kann.

c) *Den gegebenen Verhältnissen angemessen*: Die vom Arbeitgeber zu treffenden Massnahmen werden dann den gegebenen Verhältnissen angemessen sein, wenn sie dem bestehenden Gefährdungsgrad Rechnung tra-

gen und deshalb geeignet erscheinen, die konkrete Gefahr zu beseitigen oder die Arbeitnehmer ausreichend vor ihr zu schützen. Erst in zweiter Linie müssen die zu treffenden Massnahmen den wirtschaftlichen Verhältnissen des betreffenden Arbeitgebers angemessen sein. Allerdings dürften Massnahmen, welche die finanziellen Möglichkeiten eines Arbeitgebers bei weitem übersteigen, mit dem allgemein gültigen *Grundsatz der Verhältnismässigkeit* nicht zu vereinbaren sein. Grundsätzlich sollen aber wirtschaftliche Erwägungen nicht dazu führen, dass von den nach der Erfahrung notwendigen und dem Stand der Technik anwendbaren Massnahmen abgesehen wird; an die Zumutbarkeit finanzieller Aufwendungen für die Arbeitssicherheit dürfen deshalb nicht zu hohe Anforderungen gestellt werden. Die wirtschaftliche Zumutbarkeit wird sich nach den Möglichkeiten richten, wie sie für einen durchschnittlichen bis fortschrittlichen Betrieb der gleichen Branche bestehen.

Neben der Verpflichtung, die notwendigen Massnahmen für die Arbeitssicherheit zu treffen, hat der Arbeitgeber «die Arbeitnehmer bei der Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zur Mitwirkung heranzuziehen». Die Pflicht zur Heranziehung der Arbeitnehmer verdeutlicht, dass der Gesetzgeber die Arbeitssicherheit als eine gemeinschaftliche Aufgabe von Arbeitgeber und Arbeitnehmer betrachtet. Nur durch die gemeinsame Überzeugung, dass die Arbeitssicherheit als untrennbarer Bestandteil der Arbeit zu betrachten sei, können die getroffenen Massnahmen den erwarteten Erfolg bewirken.

Die Führungsverantwortung des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist nicht nur rechtlich, sondern auch ethisch verpflichtet, die notwendigen Massnahmen

«Arbeitssicherheit ist eine Führungsaufgabe.»

zum Schutze seiner Mitarbeiter in die Wege zu leiten und deren Durchsetzung und Wirksamkeit zu überwachen. Dies ist selbstverständlich nicht eine einmalige Aktion, sondern eine

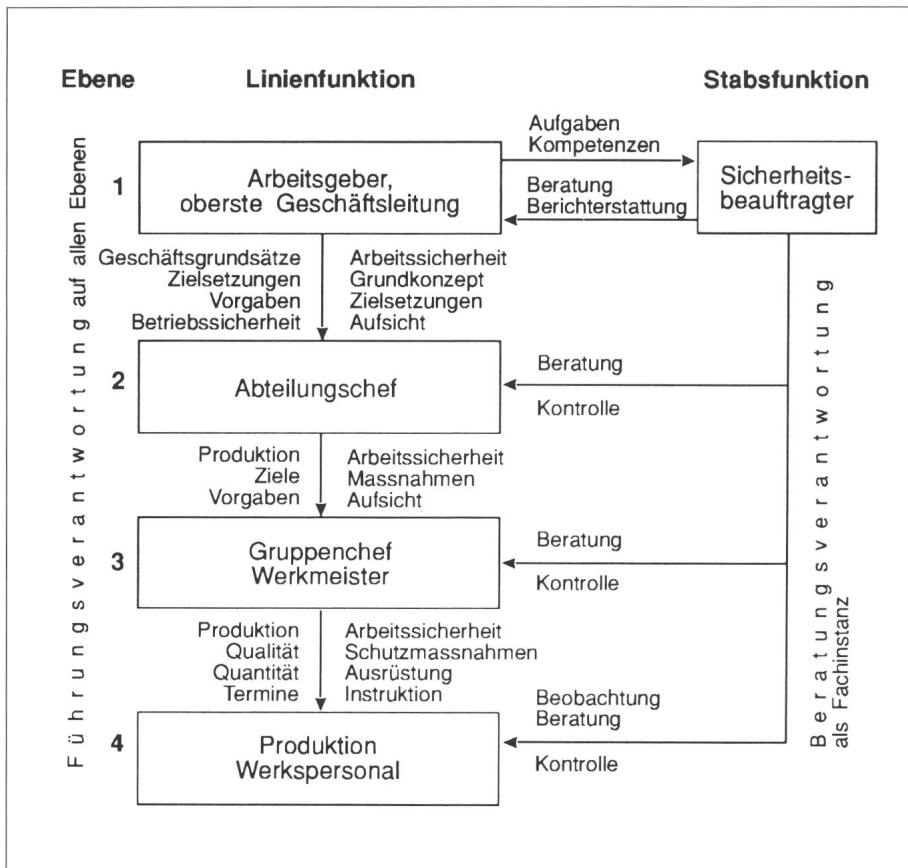


Bild 1 Die Verantwortungskaskade in der Führungsverantwortung

Daueraufgabe und ein dynamischer Prozess.

So anpassungsfähig und dynamisch ein Betrieb in seiner wirtschaftlichen Entwicklung sein muss, um zu überleben, muss er dies auch im Bereich der Arbeitssicherheit sein. Daraus abgeleitet: Die oberste Geschäftsleitung, die für den wirtschaftlichen Erfolg verantwortlich ist, ist ebenso sehr für die Arbeitssicherheit verantwortlich. Das Prinzip der Verantwortung, Delegation und Überwachung gilt in beiden Fällen gleichermassen. Die Sicherheitsverantwortung der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer mit Führungsaufgaben bemisst sich nach deren Befugnissen

- Entscheidungen zu treffen,
- Anordnungen zu geben,
- über Menschen und Sachen zu disponieren.

Man spricht in diesem Zusammenhang von einer «Verpflichtungs- oder Verantwortungskaskade» [2] (siehe Bild 1). Wenn es gilt, den Umfang der Sicherheitsverantwortung von Führungskräften zu umreissen und eine Verantwortungskaskade zu erstellen, sind jeweils die folgenden fünf Kompetenzbereiche zu untersuchen:

- der sachliche,
- der personelle,
- der zeitliche,
- der räumliche,
- der organisatorische.

Jeder dieser Kompetenzbereiche muss bei der Pflichtübertragung geklärt werden. Der Umfang der Teilkompetenz an der dem Arbeitgeber zustehenden Gesamtkompetenz ist massgebend für den Anteil, den Arbeitnehmer mit Führungsaufgaben an der Sicherheitsverantwortung zu tragen haben [2]. Zur Führungsverantwortung auf allen Stufen gehören anteilmässig die Verantwortung für:

- eine zweckmässige Betriebsorganisation,
- das Bereitstellen der erforderlichen Mittel,
- die Auswahl der richtigen Mitarbeiter und deren Führung,
- die unmissverständliche Pflichtenübertragung,
- die vollumfängliche Unterweisung,
- die regelmässige Kontrolle,
- die Durchsetzung der richtigen Massnahmen.

Die Arbeitssicherheit nach heutigem Recht und Verständnis erfordert

demnach eine entsprechende Personalentwicklung nach modernen Grundsätzen. Es dürfte jedem erfahrenen Vorgesetzten klar sein, dass die Erfüllung dieser Erfordernisse dynamische Prozesse sind und dem laufenden Wandel gerecht werden müssen:

- die Betriebsabläufe ändern, also muss die Betriebsorganisation angepasst werden;
- die Betriebs- und Schutzmittel werden verbessert und erweitert, womit das Ausrüstungskonzept erneuert werden muss;
- die Mitarbeiter wechseln; entsprechende Umschulungen und Einführungen sind nötig;
- aufgrund der Erfahrungen sind die Pflichtenhefte zu überarbeiten und die Schulungen zu intensivieren;
- regelmässige Kontrollen müssen die Bestätigung bringen, dass die angeordneten Massnahmen auch befolgt werden und den gewünschten Erfolg zeitigen;
- wo nötig, müssen geeignete Mittel zur Durchsetzung der geforderten Massnahmen eingesetzt werden.

Dies alles sind Aufgaben, welche im Rahmen der Führungsverantwortung wahrgenommen werden müssen. Es kann jedoch immer wieder die Tendenz beobachtet werden, Fragen der Arbeitssicherheit an Stabsstellen zu delegieren. Man glaubt, so seine

«Von allem, was stört, stören Unfälle am meisten...»

Pflicht getan zu haben – und zieht dann im Schadensfall die Sicherheitsbeauftragten zur Verantwortung. Wie bei anderen Fragen der Betriebs- und Unternehmensführung gilt aber auch hier: Ein Berater ist gut, aber er kann niemandem die Führungsverantwortung abnehmen. Und Arbeitssicherheit ist eine Führungsaufgabe!

Damit soll die Rolle eines Sicherheitsbeauftragten in keiner Weise herunter gespielt werden. Im Gegenteil: als Experte berät er die Führungsverantwortlichen beim Erstellen der Sicherheitskonzepte und bei deren Integration in die Pflichtenhefte der Mitarbeiter. Er empfiehlt, wo nötig, Anpassungen der Betriebsorganisation und die Bereitstellung der Mittel. Er meldet auch, wenn er bemerkt, dass

Führungskräfte ihre Verantwortung für die Arbeitssicherheit nicht wahrnehmen: Ihm kann die Unterweisung und Kontrolle aufgrund eines vereinbarten Vorgehens übertragen werden, wobei auch die Linienvorgesetzten miteinzubeziehen sind. Aber alle diese Pflichten eines Sicherheitsbeauftragten entbinden den Arbeitgeber und die Mitarbeiter mit Führungsverantwortung jedoch nicht vor deren Verantwortung bei der Durchsetzung der als richtig erkannten Massnahmen.

Es versteht sich, dass Sicherheitskonzepte eingespielt und geübt werden müssen, genau wie eine Feuerwehr sich einspielen und ihre Einsätze üben muss. Sicherheitskonzepte dürfen nicht in den Schubladen verstauen. Man soll dankbar sein, wenn die Sicherheitskonzepte Wirkung zeigen und die Arbeitssicherheit dadurch hoch ist. Aber im Moment, da man sich in Sicherheit wiegt, besteht bereits die Gefahr, dass das Konzept durch die Wirklichkeit überholt wird und Gefahr im Anzug ist. Nur ein laufendes Überprüfen und Einüben der Sicherheitskonzepte garantiert die Kontinuität der Arbeitssicherheit.

In diesem Sinn gehört die Verpflichtung, sich für die Arbeitssicherheit einzusetzen, in das Pflichtenheft jedes Vorgesetzten und Mitarbeiters. Diese Festschreibung allein genügt aber nicht. Sie muss sich in entsprechenden konkreten Massnahmen und Aktionen äussern, für die wiederum

ten: «Von allem, was stört, stören Unfälle am meisten...» Der humanitäre Gesichtspunkt muss dominieren. Jede Führungskraft schuldet Rechenschaft für die Arbeitssicherheit. Jeder Unfall lässt prinzipiell auf Führungsschwächen

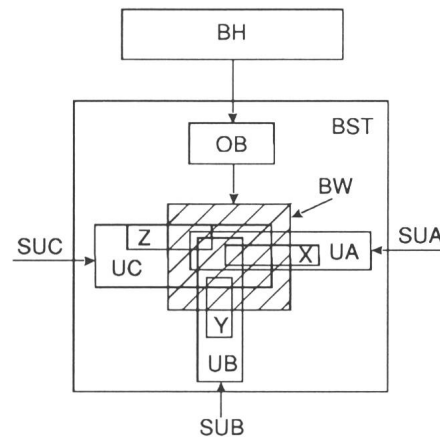


Bild 2 Arbeitssicherheit auf Baustellen

Schematische Darstellung des Beziehungsgeflechts in der Führungsverantwortung auf einer Baustelle

BH	Bauherr
BST	Baustelle
BW	Bauwerk
OB	Oberbauleitung des Bauherrn
SUA, SUB, SUC	Stammhaus der Unternehmer
UA, UB, UC	Unternehmer auf der Baustelle
X, Y, Z	Unterakkordanten der Unternehmer

chen im Betrieb schliessen. «Beinaheunfälle», als solche erkannt, sorgfältig abgeklärt und ausgewertet, können helfen, Unfälle zu vermeiden. Deshalb gilt die Erkenntnis: Arbeitssicherheit ist Erziehungssache, – eine Frage der Ethik, – eine Führungsaufgabe. Nur das dauernde Bemühen aller Beteiligten eines Betriebes um die Arbeitssicherheit bringt Erfolg – und diese Bemühungen fangen an beim Vorbild des Arbeitgebers.

Arbeitssicherheit auf Baustellen

Spezielle Verhältnisse ergeben sich auf Baustellen, wo sich die Arbeitsgebiete verschiedener Arbeitgeber überschneiden (siehe Bild 2). Für jeden einzelnen Unternehmer (oder Arbeitgeber) gelten vorerst einmal alle im vorhergehenden Abschnitt erwähnten

Grundsätze. Da die Arbeitsörtlichkeiten jedoch mit anderen Unternehmungen geteilt werden müssen, fühlen sich die einzelnen Unternehmen (oder deren Mitarbeiter) oft nicht mehr direkt verantwortlich, vor allem was Ordnung, Sauberkeit, Geländer, Gerüste, Fussleisten usw. anbelangen. Hier kommt dem Bauherrn oder dessen Oberbauleitung eine ganz besondere Verantwortung zu.

Die Oberbauleitung ist, wie eine Geschäftsleitung, nicht nur für die erfolgreiche geschäftliche Abwicklung auf der Baustelle verantwortlich, sondern auch für die Koordination und Überwachung der arbeitssicherheitstechnischen Aspekte. Die Oberbauleitung muss für ihre Baustelle ein übergreifendes, allgemein gültiges Sicherheitskonzept erstellen. Die Unternehmer sind in den Werkverträgen zu verpflichten, eigene Sicherheitskonzepte aufzustellen und diese demjenigen der Oberbauleitung unterzuordnen. Baustellen sind äusserst dynamische Arbeitsgebiete. Regelmässige koordinierende Besprechungen aller verantwortlichen Unternehmensvertreter unter Führung der Oberbauleitung sind für die Erhaltung der Arbeitssicherheit unabdingbar.

Die Verpflichtung der Oberbauleitung für die Durchsetzung der Arbeitssicherheit auf der Baustelle entlastet jedoch die beteiligten Unternehmer nicht von ihrer eigenen Verantwortung in dieser Sache. Oft sind die Geschäftsleitungen der Unternehmer örtlich wie zeitlich weit entfernt von der Baustelle. Die Oberbauleitung in ihrer Aufsichtsfunktion hat für entsprechende Berichterstattung und geeignete Massnahmen zu sorgen, sofern die örtlichen Vertreter der Unternehmen ihren Verpflichtungen nicht nachkommen.

Besonders kritisch ist die Sicherstellung der Arbeitssicherheit in allgemeinen und überschneidenden Arbeitszonen. Hier muss die Oberbauleitung ordnend eingreifen und allenfalls die geeigneten Massnahmen anordnen. Bei Uneinsichtigkeit der Unternehmer muss die Durchsetzung solcher Massnahmen erzwungen werden. Notfalls sind die Arbeiten auf der Baustelle unabhängig von jeglichem Termindruck zu verbieten, bis die als richtig erkannten Massnahmen durchgesetzt sind. Die Erfahrung zeigt, dass Arbeitseinstellungen auf einer Baustelle äusserst wirksam sind und sofort den gewünschten Erfolg bringen. Sie sind das beste Mittel zur Disziplinierung

«Arbeitssicherheit ist – Erziehungssache, – eine Frage der Ethik, – eine Führungsaufgabe.»

alle Linienvorgesetzten bis hinauf zum Arbeitgeber die Aufsichtspflicht haben. So sollte zum Beispiel ein für den Betrieb erstelltes Sicherheitskonzept nebst der Unterschrift des Erstellers und des direkt verantwortlichen Vorgesetzten auch das Visum des Arbeitgebers tragen, der damit seine Sorgfalts- und Aufsichtspflicht im Rahmen der Arbeitssicherheit manifestiert. Sowohl der Arbeitgeber als auch die Mitarbeiter, mit und ohne Führungsverantwortung, sind auf dieses Vorgehen zu verpflichten. Für alle muss gel-

rung der Unternehmer einerseits und die Etablierung der Glaubwürdigkeit der Oberbauleitung andererseits.

Besonderer Beobachtung bedürfen auf einer Baustelle die oft zahlreich vorhandenen Unterakkordanten der verschiedenen Unternehmer. Diesen fehlt es oft an genügend qualifiziertem Führungspersonal, und ihr ganzes Denken ist auf das reine Leistungsziel ausgerichtet. Hier hat der Vertreter des Unternehmers eine ähnliche Führungsaufgabe für seine Unterakkor-

danten wie die Oberbauleitung für die gesamte Baustelle. Er muss die Arbeitssicherheit bei seinen Unterakkordanten mit allen notwendigen Mitteln durchsetzen und dieselben in alle arbeitssicherheitstechnischen Massnahmen und Unterweisungen miteinbeziehen. Schliesslich ist zu beachten, dass der Arbeitgeber (oder Unternehmer) gegenüber temporären Arbeitskräften, die von einem anderen Arbeitgeber ausgeliehen werden, hinsichtlich Arbeitssicherheit die gleichen

Pflichten hat wie gegenüber den eigenen Mitarbeitern.

Literatur

- [1] Suva Arbeitssicherheit Nr. 140 «Welche Pflichten haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit. Mit welchen Sanktionen müssen sie rechnen, wenn sie diesen Pflichten zuwiderhandeln?» Suva, Postfach, 6002 Luzern, 1989.
- [2] Dr. R. Germann, «Die strafrechtliche Verantwortung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei Verletzung von Vorschriften der Arbeitssicherheit.» Schulthess, Polygraphischer Verlag, Zürich, 1984.

Tirés à part en français, italien et allemand

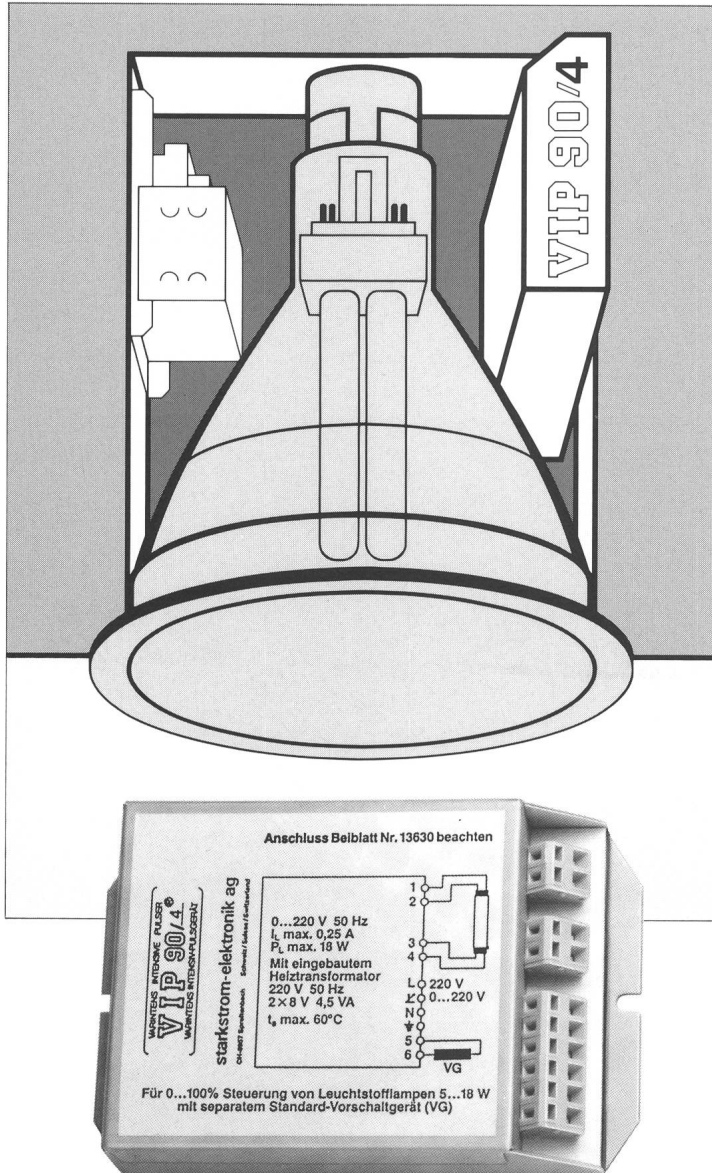
L'ensemble des articles de ce numéro du Bulletin sera traduit en français et italien et publié comme tiré à part en français, italien et allemand respectivement. Ces brochures pourront être commandée auprès du Service des Imprimés de l'ASE, téléphone 01 384 92 37, à partir de juin 1992.

Les abonnés du Bulletin ASE/UCS de la Suisse romande et italienne recevront jusqu'en juin 1992 automatiquement et sans frais un de ces tirés à part soit en français soit en italien.

Sonderdrucke auf Deutsch, Französisch und Italienisch

Die Artikel dieser Bulletinausgabe werden als Sonderdrucke herausgegeben, welche ab Juni 1992 bei der Drucksachenverwaltung des SEV, Telefon 01 384 92 37, in deutscher, französischer oder italienischer Sprache bezogen werden können.

VIP 90/4 zur 100%igen Steuerung von Kompakt-Leuchtstoff- lampen in Deckeneinbau- und Topfleuchten.



Abmessungen:

L×B×T = 125×82×28 mm Schlitzloch-Abstand: 117 mm

Befestigungsschrauben: M-4

VIP-90/4 sind elektrisch identisch mit dem Gerät VIP-90/3

Anwendung:

Immer dort, wo für das stabförmige VIP-90/3
kein Platz vorhanden ist.

**Lichtsteuerungen jeder Art und Grösse –
professionell und wirtschaftlich.**

**starkstrom
elektronik ag**

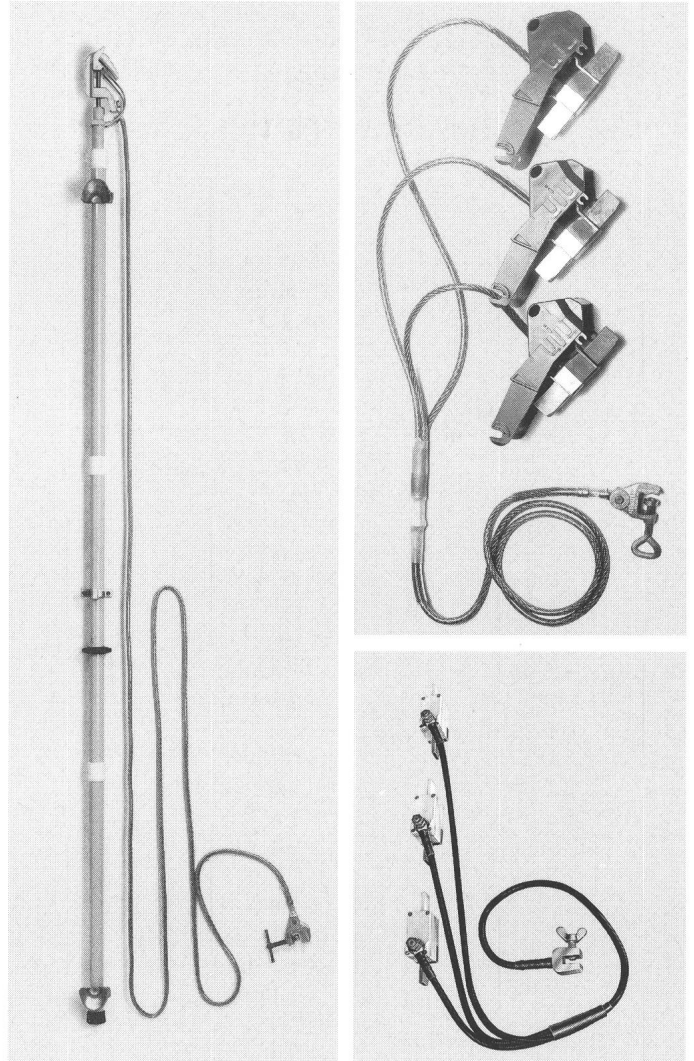


Güterstrasse 11
CH-8957 Spreitenbach
Telefon 056/70 13 75
Telex 826 333 sew ch
Telefax 056/71 49 86

SEFAG



Ihrer Sicherheit zuliebe –
SEFAG-Erdungsvorrichtungen



Wir fertigen ein komplettes Programm von Sicherheits-
vorrichtungen:

- Erdungsvorrichtungen für NH-Schaltgeräte
- Erdungsvorrichtungen mit elektromagnetischer Verriegelung für NHS-Untersätze
- Erdungsgarnituren für Nieder-, Mittel- und Hochspannungsnetze
- Bahnerdungen
- Spannungsprüfer bis 400 kV

Verlangen Sie unsere Dokumentationen oder unsere
Spezialisten für die massgeschneiderte Lösung Ihrer
Probleme.

SEFAG AG
Elektrotechnische Spezialartikel
Werkstrasse 7
CH-6102 Malters

Telefon 041-97 19 91
Telefax 041-97 22 69