

Was tun, wenn die Arbeit nicht mehr zu schaffen ist?

Kostensenkungs-
vorgaben

Termindruck

geringe Personaldeckung

Personalausfall

hohes Arbeitspensum

Auftrags-
schwankungen

Stress

Überlastungen aufzeigen -
mit der Gefährdungsanzeige



INHALTSVERZEICHNIS

Was ist eine Überlastungs- / Gefährdungsanzeige?	4
Gründe für eine Gefährdungsanzeige	5
Beschwerderecht und Recht zur Überlastungsanzeige	5
Pflicht zur Anzeige einer Überlastung / Gefährdung	6
Pflichten des Arbeitgebers	7
Haftungsrechtliche Auswirkungen	7
Form und Inhalt der Gefährdungsanzeige	8
An wen abgeben? Wo aufbewahren?	9
Benachteiligungsverbot wegen Gefährdungsanzeige	10
Fazit	11
Interessantes im Web	12
Weitere Informationen	12

LIEBE KOLLEGINNEN, UND KOLLEGEN,

mit dieser kleinen Broschüre wollen wir dir eine praktische Hilfe im Berufsalltag geben.

Wir wollen dich dabei unterstützen, mit den täglichen Belastungen, mit Stress und Arbeitsverdichtung besser umzugehen.

Die IG Metall hat diese Broschüre zusammen mit der GUV/FAKULTA erstellt. Die GUV/FAKULTA ist die Unterstützungseinrichtung exklusiv nur für Mitglieder der DGB-Gewerkschaften.

Für nur 21 Euro im Jahr bietet die GUV/FAKULTA als gewerkschaftliche Unterstützungseinrichtung für IG Metall-Mitglieder einen Rundumschutz gegen Haftungsrisiken bei der Arbeit. Ergänzend gelten die Leistungen auf dem täglichen Arbeitsweg und auf den Wegen zu und von gewerkschaftlichen Veranstaltungen.

Wir wünschen allzeit ein gutes und gesundes Arbeiten!

Eure IG Metall Heilbronn-Neckarsulm
und Eure GUV/FAKULTA



WAS IST EINE ÜBERLASTUNGS-/GEFÄHRDUNGSANZEIGE?

Die Überlastungsanzeige oder besser Gefährdungsanzeige zeigt dem Arbeitgeber- bzw. dem Vorgesetzten schriftlich oder mündlich an, dass trotz größter Sorgfalt bei der Arbeit die Gefahr besteht, dass die Arbeitsaufgaben nicht mehr ordnungsgemäß erfüllt werden können.

Der Begriff „Überlastungsanzeige“ hat möglicherweise einen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer negativen Aspekt: Arbeitgeber und Vorgesetzte könnten darin das Eingeständnis sehen, dass Beschäftigte überfordert sind!

Besser ist es daher, von einer „Gefährdungsanzeige, Entlastungsanzeige, Gefahrenanzeige, Qualitätsanzeige oder Qualitätssicherungsmeldung“ zu sprechen.

Die Gefährdungsanzeige ist weder in einem Gesetz, noch in einem Tarifvertrag geregelt. Es handelt sich um einen nicht näher definierten Begriff aus dem Arbeitsrecht, der durch zunehmende Arbeitsbelastung immer mehr an Bedeutung gewinnt.



GRÜNDE FÜR EINE GEFÄHRDUNGSANZEIGE

Vor allem Personalmangel, Überbelastung durch andauernde Mehrarbeit, störende Unterbrechungen, Lärm, aber auch Termin- und Zeitdruck, akuter Mehraufwand auf Grund von Auftragschwankungen oder hohe Produktivitäts- und Kostensenkungsvorgaben führen dazu, dass Beschäftigte immer mehr an ihre Belastungsgrenzen stoßen und hierdurch Gefahr laufen, ihre Aufgaben gar nicht, nur teilweise oder fehlerhaft erledigen zu können.

Im schlimmsten Fall kann eine Arbeitsbelastung drastische Konsequenzen haben und zu Sach- oder Personenschäden bei Dritten, gegenüber dem Arbeitgeber, bei Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen oder den betroffenen Beschäftigten selbst, führen. Schadenersatzansprüche, arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung und auch strafrechtliche Sanktionen können die Folge für überbelastete Beschäftigte sein.

Um dies zu vermeiden oder zumindest die eigene Beweislage zu verbessern – hat sich die Gefährdungsanzeige in der Arbeitswelt etabliert. Sie dient den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sich selbst zu entlasten und den Arbeitgeber auf eine Gefahrenlage hinzuweisen, die sich aus der Organisation seines Betriebes und die daraus folgende Arbeitsüberlastung ergeben.

Die Gefährdungsanzeige dient als Selbstschutz dem Beschäftigten vor strafrechtlichen, arbeitsrechtlichen oder zivilrechtlichen Konsequenzen – als Eigenschutz und zum Schutz von Arbeitskolleginnen, Arbeitskollegen und Dritten.

BESCHWERDERECHT UND RECHT ZUR GEFÄHRDUNGSANZEIGE

Beschäftigte können zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit gegenüber ihren Vorgesetzten Stellung nehmen und in diesem Zusammenhang auch eine Gefährdungsanzeige stellen.

Dies kann u.a. aus § 17 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) gefolgert werden, der den Beschäftigten die Befugnis einräumt, zu allen arbeitsschutzrelevanten Fragen Stellung zu nehmen.

Ergänzend findet § 84 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) Anwendung, wonach jede/r Arbeitnehmer/-in das Recht hat, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes zu beschweren, wenn er/sie sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern/-innen benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Dies führt zu dem Ergebnis, dass das Stellen von Gefährdungsanzeigen ohne weiteres zu den Handlungsmöglichkeiten und Rechten, eines/einer jeden Beschäftigten zählt.



PFLICHT ZUR ANZEIGE EINER ÜBERLASTUNG / GEFÄHRDUNG

Aus diesem Recht kann aber auch eine entsprechende Handlungspflicht erwachsen. Der Gesetzgeber hat im Arbeitsschutzgesetz und im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) den Hinweis auf die Gefährdungen im Arbeitsverhältnis als Pflicht des Beschäftigten ausgestaltet.

Dies bedeutet, dass der/die Beschäftigte situationsbedingt handeln muss. Aus rechtlicher Sicht gibt es keinen Entscheidungsspielraum des/der Beschäftigten, ob er/sie den Arbeitgeber auf Gefährdung hinweist. Daher kann es auch zu rechtlichen Konsequenzen führen, wenn der/die Beschäftigte eine solche Mitteilung (Gefährdungsanzeige) unterlässt.

Diese Verpflichtung ergibt sich zunächst als arbeitsvertragliche Nebenpflicht aus § 611 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) und §§ 241 ff. BGB: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind grundsätzlich verpflichtet, den Arbeitgeber auf drohende Schäden und organisatorische Mängel hinzuweisen, die einer Erfüllung der betrieblichen Aufgaben entgegenstehen. (z.B. Überschreiten der zulässigen Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG)). Diese immer bestehende Nebenpflicht wird konkretisiert in § 15 und § 16 ArbSchG, wonach die „Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen Sorge zu tragen haben, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind“ und „dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit ... unverzüglich zu melden“ haben.

Die Gefährdungsanzeige dient also dazu, den Arbeitgeber auf organisatorische Mängel hinzuweisen, so dass diese ausgeräumt werden können.

Auch im Falle mangelhafter Arbeitsbedingungen bestehen die arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten weiter, d. h. die Beschäftigten tragen auch in diesem Fall die Verantwortung für die Arbeitssituation und sind verpflichtet, alle Möglichkeiten zu einer adäquaten Erfüllung ihrer Aufgaben auszuschöpfen und auf Abhilfe des Missstandes zu drängen. Beschäftigte müssen die volle Arbeitsleistung unter Berücksichtigung der Weisungen mit der „erforderlichen“ Sorgfalt erbringen.

Auch eine bereits erstattete Gefährdungsanzeige berechtigt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nie zu pflichtwidrigem Verhalten. Sie oder er darf also beispielsweise nicht „schlundern“ oder Vorschriften missachten, um den Arbeitsanfall bewältigen zu können, da sonst im Schadensfall ein „Verschulden durch Unterlassen oder durch Fahrlässigkeit“ angelastet werden kann.

Häufig wird es als eine Art „Nestbeschmutzung“ angesehen, wenn Beschäftigte eine Gefährdung anzeigen, bzw. melden. Der Vorgesetzte sieht das nicht gerne. Das „Nichtmelden“ gefährdender Situationen ist aber - wie oben beschrieben - ein Verstoß gegen die arbeitsvertragliche Nebenpflicht und kann zu Abmahnungen, in besonderen Fällen sogar zu Kündigungen führen. Sollte in dieser Frage Unsicherheit bestehen, wenden dich bitte an die IG Metall. Wir klären auf!

PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

Für den Arbeitgeber gilt, dass er die Arbeitsbedingungen so zu gestalten hat, dass die Beschäftigten vor Gefahren für Leben und Gesundheit geschützt sind (BGB § 618 Abs. 1). Dies wird auch Fürsorgepflicht genannt.

Zudem verpflichtet das Arbeitsschutzgesetz nach § 5 und § 6 den Arbeitgeber zu einer regelmäßigen Gefährdungsbeurteilung (auch psychische Belastungen) der Arbeitsplätze. Damit können Fehlbelastungen erkannt werden und Maßnahmen der Gesunderhaltung eingeleitet werden. Nach § 278 BGB hat der Arbeitgeber für „ein Verschulden der Personen, derer er sich zur Erfüllung seiner Verbindlichkeiten bedient, in gleichem Umfang zu vertreten wie eigenes Verschulden“ (Organisationsverschulden).

HINWEIS

Sowohl der Arbeitgeber wie auch die Beschäftigten haben die Verpflichtung folgendes zu beachten: Nach § 254 BGB hat ein Geschädigter dafür einzustehen, dass er an der Schadensentstehung schuldhaft beigetragen oder es unterlassen hat, den Schaden abzuwehren bzw. zu mindern.

Wer als Geschädigter die Pflicht - Schaden zu verhüten oder zu mindern - schuldhaft verletzt hat, haftet dafür ebenso, wie wenn er an der Schadensverursachung schuldhaft mitgewirkt hat.

HAFTUNGSRECHTLICHE AUSWIRKUNGEN

Verursacht der Beschäftigte einen Schaden, kann daraus im Zuge der Arbeitnehmerhaftung eine Schadenersatzforderung bzw. ein Regress erfolgen (Haftungsgrundlage: §§ 280, 823 BGB).

Zeigt die/der Beschäftigte die Überlastung oder den organisatorischen Mangel vor einem Schadensfall an und signalisiert damit im Vorfeld dem Arbeitgeber gegenüber, welche Risiken eintreten können (z.B. auf Grund des bestehenden Personalmangels), wird in der Regel das Haftungsrisiko auf die Stelle verlagert, die die Organisationsgewalt inne hat.

Die Gefährdungsanzeige kann somit zur Minimierung oder gar zur Entlastung von Haftungsrisiken beitragen! Aus diesem Grund ist so früh wie möglich auf eventuelle Gefahrenpotentiale hinzuweisen!



© 4Max - Fotolia

FORM UND INHALT DER GEFÄHRDUNGSANZEIGE

Mangels gesetzlicher Regelung sind Beschäftigte bei der Gestaltung einer Gefährdungsanzeige grundsätzlich frei.

Da die Gefährdungsanzeige aber Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vor Regressansprüchen des Arbeitgebers oder Dritter schützen, also die Beweislage für sie verbessern soll, sollte die Gefährdungsanzeige unbedingt schriftlich und auf dem Dienstweg erfolgen!

Wichtig ist es, ausdrücklich zu benennen, dass auch weiterhin alle zur Verfügung stehenden Möglichkeiten ausgeschöpft werden, um die Arbeitsaufgaben zu erfüllen und Schaden zu vermeiden.



INHALT

Eine Gefährdungsanzeige sollte eine konkrete Situationsbeschreibung beinhalten. Dazu gehören u.a.:

- *Datum, Name des Beschäftigten, betroffene Abteilung*
- *möglichst präzise Beschreibung der Gefährdung/Überlastung (z.B. Überbelastung durch Mehrarbeit, keine Pausen, Fehlzeiten anderer Beschäftigter durch Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit, Belastung durch Lärm, Schmutz, schlechte klimatische Verhältnisse, defekte Arbeitsgeräte, usw.)*
- *mögliche Folgen für den Betrieb bzw. für die/den betroffenen/n Arbeitnehmer/in bzw. für andere Beschäftigte und gegebenenfalls für Dritte*
- *Zeugen (mit Name und Anschrift)*
- *Aufforderung zur unverzüglichen Abhilfe der Situation durch den Arbeitgeber, Hinweis auf gegebenenfalls erfolgte vorherige Gefährdungsanzeigen*
- *Unterschrift*

AN WEN ABGEBEN? WO AUFBEWAHREN?

Adressat der Gefährdungsanzeige ist immer der Arbeitgeber (Geschäftsführung), also das Unternehmen, in dem die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind. Direkte Vorgesetzte sollten durch eine Kopie unterrichtet werden.

Gefährdungsanzeigen müssen dem Arbeitgeber auch tatsächlich zugehen, was postalisch (dann aus Beweisgründen per Einschreiben mit Rückschein) oder durch persönliche Übergabe erfolgen kann. Welcher Person die Gefährdungsanzeige durch den Beschäftigten hierbei überreicht wird, ist eine Frage des Einzelfalles: Geschäftsführer, Personalleiter, Betriebsleiter sind in der Regel die richtigen Empfänger.

Immer sollten Beschäftigte die Gefährdungsanzeige im Beisein eines Zeugen überreichen, dafür bieten sich die Mitglieder des Betriebsrats an. Sollten keine Zeugen vorhanden sein, ist es empfehlenswert, sich die Übergabe der Gefährdungsanzeige quittieren zu lassen.

Damit der Arbeitgeber auch tatsächlich die Möglichkeit hat, in gefährdende Situationen einzugreifen, sollte die Gefährdungsanzeige möglichst schnell an den Arbeitgeber gegeben werden. Es nützt z.B. wenig, montags per Schreiben die Situation vom letzten Freitag zu schildern. Nicht immer ist der Arbeitgeber auch zu erreichen, was im Besonderen für Schichtbetriebe gilt. Es kann also im Einzelfall durchaus sinnvoll sein, die Gefährdungsanzeige zunächst an den aktuellen Organisationsverantwortlichen“ zu geben. Das kann der direkte Vorgesetzte

oder auch der Abteilungsleiter oder Bereichsleiter sein.

Beschäftigte müssen eine Kopie der Gefährdungsanzeige für ihre eigenen Unterlagen behalten. Der Betriebsrat sollte ebenfalls eine Kopie erhalten.

Die abgegebene Gefährdungsanzeige ist eine Urkunde im strafrechtlichen Sinne. Sie darf vom Arbeitgeber oder dessen Vertreter nicht verändert und schon gar nicht vernichtet werden (Straftaten der Urkundenfälschung § 267 Strafgesetzbuch (StGB) oder Urkundenunterdrückung, § 274 StGB).

Gefährdungsanzeigen können auf Verlangen des Beschäftigten in seiner Personalakte aufbewahrt werden, da diese Anzeige im Einzelfall zur Entlastung des Beschäftigten bei Eintritt von Schadensfällen dienen kann.



BENACHTEILIGUNGSVERBOT WEGEN GEFÄHRDUNGSANZEIGE

Es ist davon auszugehen, dass Arbeitgeber der Gefährdungsanzeige kritisch gegenüber stehen. Beschäftigte laufen möglicherweise Gefahr, unter Druck gesetzt zu werden, um die Gefährdungsanzeige zurück zu ziehen. Ebenso laufen Beschäftigte Gefahr, isoliert und wegen Leistungsmängel abgemahnt zu werden.

Das Vorbringen von Beschwerden bzw. Gefährdungsanzeigen ist arbeitsrechtlich unproblematisch. Gemäß § 84 Abs. 3 BetrVG dürfen dem Arbeitnehmer wegen Erhebung einer Beschwerde keine

Nachteile entstehen. Dies folgt auch aus § 17 Abs. 2 ArbSchG, wonach solche Beschwerden selbst dann keine nachteiligen Maßnahmen für die Beschäftigten zur Folge haben dürfen, wenn diese sich mit ihren Beschwerden unter den Voraussetzungen dieser Vorschrift an die zuständigen Behörden gewandt haben. Wenn schon dies keine Nachteile entstehen lassen darf, gilt dies selbstverständlich erst recht, wenn die Gefährdungsanzeige den Betrieb nicht verlässt.

Im Übrigen enthält auch das BGB in § 612a ein Maßregelungsverbot, wonach eine Benachteiligung durch den Arbeitgeber verboten ist, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in zulässiger Weise ihre/seine Rechte ausübt. Selbstverständlich gehört auch das Stellen von Gefährdungsanzeigen hierzu!

LÖSUNGSANSATZ

Um die unangenehmen Folgen für einzelne Beschäftigte zu vermeiden, ist eine gemeinsame Erstellung der Gefährdungsanzeige mit Arbeitskolleginnen und -kollegen, gegebenenfalls unter Hinzuziehung der Arbeitnehmervertretung und Einbeziehung des Betriebsrats sinnvoll.

Das heißt, die Gefährdungsanzeige kann also nicht nur vom einzelnen Beschäftigten (individuell), sondern auch von mehreren Beschäftigten (kollektiv) gestellt werden.

Das Stellen der Gefährdungsanzeige durch mehrere Beschäftigte bedeutet einen gewissen Schutz vor Repressalien.

Sollte es dennoch wegen des Stellens von Gefährdungsanzeigen zu nachteiligen Schritten des Arbeitgebers kommen, ist zunächst der Betriebsrat der erste Ansprechpartner. Möglicherweise wäre in einer solchen Situation auch erkennbar, dass die innerbetrieblichen Bemühungen zu keinem Ergebnis führen. In diesem Falle wären dann weitere Schritte zu planen. Dies sollte jedoch mit dem Betriebsrat und der IG Metall abgesprochen werden.



© S.Kobold - Fotolia

FAZIT

Die Gefährdungsanzeige ist ein sinnvolles Mittel von Beschäftigten, den Arbeitgeber auf Missstände am Arbeitsplatz aufmerksam zu machen und Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Beschäftigte sind nicht nur berechtigt, sondern auch verpflichtet, auf Mängel hinzuweisen, Gefährdungsanzeigen zu erstellen, wenn die Arbeitsbedingungen dies erfordern und negative Folgen zu befürchten sind. Die Gefährdungsanzeige ist hierzu ein geeignetes Mittel.

Zugleich ist die Gefährdungsanzeige eine wichtige Möglichkeit zum Selbstschutz, wenn es um die Vermeidung persönlicher Risiken geht, die daraus folgen können, dass in Situationen erheblicher Überbeanspruchung nicht alle notwendigen Aufgaben zeitgerecht und vollständig wahrgenommen werden können.

Die Gefährdungsanzeige führt in der Regel dazu, dass eine Entlastung bezüglich strafrechtlicher, arbeitsrechtlicher oder zivilrechtlicher Folgen nach einem Schadensfall gegeben ist.

Besteht die Überlastungssituation (z.B. personelle Unterbesetzung, unrealistische Zielvorgaben) über längere Zeit fort, ist es sinnvoll, die Gefährdungsanzeige zu wiederholen, da der Arbeitgeber sonst davon ausgehen könnte, dass die Überlastung nicht mehr besteht.

Die Einbindung des Betriebsrates ist wichtig. Er hat im Rahmen des BetrVG Möglichkeiten, die den Beschäftigten verwehrt sind. Er kann gemäß § 85 BetrVG Beschwerden entgegen nehmen und gegenüber dem Arbeitgeber auf Abhilfe hinwirken. Gegebenenfalls auch mit dem Mittel der Einigungsstelle.

So kann der Arbeitgeber ggf. wirkungsvoll dazu gebracht werden, tätig zu werden. Das BAG hat in seinem Beschluss vom 22.11.2005 – 1 ABR 50/04 – ausdrücklich festgestellt, dass die Einigungsstelle nach § 85 BetrVG dafür zuständig ist, wenn sich Arbeitnehmer beim Betriebsrat über unzumutbare Arbeitsbedingungen beschweren. Und dass aus dem Spruch der Einigungsstelle hervorgehen muss, welche konkreten tatsächlichen Umstände die Einigungsstelle als zu vermeidende Beeinträchtigung der Beschäftigten angesehen hat und dass ein Spruch der betrieblichen Einigungsstelle den Arbeitgeber verpflichtet, geeignete Maßnahmen zur Abhilfe zu schaffen.

Betriebsräte können auch initiativ tätig werden, indem sie Beschäftigte zum Thema Überlastung bzw. Gefährdung informieren und mit dem Arbeitgeber ein Verfahren aushandeln. Mitbestimmungsrechte bestehen u.a. über § 87, Abs. 1, Nr. 7 BetrVG „Gesundheitsschutz“ und § 87 Abs. 1, Nr. 1, BetrVG „Ordnung im Betrieb“.

Betriebsräte können darüber hinaus auch die Gefährdungsbeurteilungen nach dem Arbeitsschutzgesetz (§ 5) nutzen, zu denen der Arbeitgeber verpflichtet ist. Alle Arbeitsplätze müssen danach auf mögliche Gefährdungen hin analysiert werden, entsprechend erforderliche Maßnahmen zur Verbesserung müssen durchgeführt werden.



WIR SIND FÜR EUCH DA

Weitere Informationen über die konkrete Umsetzung einer Gefährdungsanzeige gibt es bei der **Gewerkschaft IG Metall** oder der **GUV/FAKULTA**.

IG Metall Heilbronn-Neckarsulm

Salinenstr. 9, 74172 Neckarsulm

Telefon: 07132 9381-0

Ivan Curkovic (Arbeits- und Gesundheitsschutz) Telefon: 07132 9381-21

Boris Zirwes (Schwerbehinderte Menschen) Telefon: 07132 9381-18

Michael Sütterle

GUV/FAKULTA-Regionalbeauftragter der Region Süd-West

Telefon: 0170 4508610

E-Mail: michael.suetterle@guv-fakulta.de

GUV/FAKULTA Hauptverwaltung

Ruhrstr. 11

71636 Ludwigsburg

Telefon: 07141 70233-0

WIR KOMMEN GERN VORBEI

- *Vorträge bei Betriebsratssitzungen*
- *Tagungen von Vertrauensleuten*
- *Gewerkschaftliche Konferenzen*

DIE THEMEN

- *Risiken durch die Arbeitnehmerhaftung – Schäden beim Fahren und Arbeiten. Verhalten bei Regressmaßnahmen*
- *Gefährdungsanzeige – Belastung / Überlastung. Was tun, wenn nichts mehr geht?*
- *Haftungsrisiken beim dienstlichen Einsatz des Privatfahrzeuges*



UND WEITER GEHT'S

Exklusiv
für Metaller:
Jetzt Mitglied
werden und
62,80 €
sparen

Entspannen Sie sich

Auf die Pannen- und Unfallhilfe des ACE ist Verlass

Beim Berufspendeln genauso wie auf Privatreisen. Ein dichtes Netz an erfahrenen Pannenhelfern macht unsere schnelle Hilfe möglich. In allen Fahrzeugen und Verkehrsmitteln.

www.ace.de/igmetall



Zertifizierte
Qualität in der
Pannenhilfe
Stand: 2017





Gewerkschaftliche
Unterstützungseinrichtung
der DGB-Gewerkschaften

**Nur 21 €
im Jahr**

Die Unterstützungseinrichtung der DGB-Gewerkschaften mit **8 Topleistungen**

- **Sicherheit bei allen beruflichen Tätigkeiten**
- **Schutz auf allen Arbeitswegen**
- **Unterstützung nach Unfällen**
- **... und vieles mehr**



Zwei Beispiele für Schutz und Hilfe



Kollege K. verlor seinen Dienstschlüssel. Diverse Schlösser mussten ausgetauscht werden. Der Arbeitgeber nahm den Kollegen mit 2.400 Euro in Regress.

Die GUV/FAKULTA zahlte 2.328 Euro Schadenersatzbeihilfe.



Kollege H. war auf dem Arbeitsweg. Er verursachte einen Unfall mit Sachschaden.

Die GUV/FAKULTA zahlte 594 Euro Rechtsanwaltskosten.

GUU/FAKULTA

Gewerkschaftliche Unterstützungseinrichtung
der DGB-Gewerkschaften

Ruhrstr. 11
71636 Ludwigsburg

Telefon: 07141 70233-0
Fax: 07141 70233-111

E-Mail: info@guv-fakulta.de



Beruhigt arbeiten

www.guv-fakulta.de



Eine starke Gemeinschaft

Stand: 07/2017

Diese Infobroschüre von IG Metall Heilbronn-Neckarsulm entstand in Zusammenarbeit mit der GUV/FAKULTA.

V.i.S.d.P.: Michael Unser, IG Metall, Salinenstr. 9, 74172 Neckarsulm
Olaf Hofmann, GUV/FAKULTA, Ruhrstr. 11, 71636 Ludwigsburg

Quellen / Literatur

AiB, Arbeitsrecht im Betrieb, 3. Auflage 2017, ver.di b+b: „Überlastungs-/Gefahrenanzeige“, ver.di Bundesfachbereich 03: „Überlastung richtig anzeigen“, Januar 2011

