



Fokus auf die Arbeitsunfälle

Inhalt

- 2 VORWORT
- 3 ARBEITSUNFALLSTATISTIKEN
ENTSPRECHEN NICHT DER REALITÄT
- 7 HAT DER ABBAU DER INSPEKTIONS-
DIENSTE EIN ENDE?
- 8 DURCHSCHNITTLICH EIN
KONTROLLBESUCH ALLE 26
JAHRE
- 9 KEINE SANKTIONSPOLITIK IM
FALLE DER GESETZESÜBERTRETUNG
- 10-11 WAS TUN BEI EINEM ARBEITS-
UNFALL?
- 12 INTERVIEW
- 14 ABLEHNUNG DER ARBEITSUN-
FALLANERKENNUNG: VERSI-
CHERUNGEN IM UNRECHT



Diese Broschüre wird anlässlich des Welttages der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz verteilt. Die Seiten 10 und 11 erläutern, was bei einem Arbeitsunfall zu tun ist. Diese Seiten können Sie als Info im Unternehmen aushängen. Diese Broschüre gibt es auch online auf der Webseite der CSC Ostbelgien.

Vorwort

Der 28. April ist der Welttag der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Weltweit wird an diesem Tag den Opfern von Arbeitsunfällen gedacht. Wie jedes Jahr widmen wir diesem Thema eine besondere Broschüre über Arbeitsunfälle.

An jedem zweiten Tag geschieht ein tödlicher Arbeitsunfall. Mehr als die Hälfte dieser Unfälle (80) geschehen am eigentlichen Arbeitsort. Zudem bleiben an jedem Arbeitstag durchschnittlich 85 Arbeitnehmer infolge eines Arbeitsunfalls lebenslang arbeitsunfähig. Solche Zahlen erschrecken uns und verweisen auf sehr viel Trauer und Leid. Trotzdem sind sie nicht überraschend, wenn man weiß, dass bei 49 % der 56.957 Sicherheitskontrollen Verstöße festgestellt wurden. 2019 zählt die Inspektion zur Überwachung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz nur noch 133 Inspektoren, die auf die Einhaltung des Gesetzes über das Wohlbefinden achten sollen. Das sind 34 Kontrollbeamte weniger als 2004. Auf der anderen Seite stieg aber die Anzahl der Arbeitsunfälle, die von den Versicherungen als solche abgelehnt wurden, von 2,2 % in 1985 auf 11,7 % in 2017.

Aus diesen Zahlen geht hervor, dass die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz wichtige Herausforderungen für die Gewerkschaften darstellen. Um die Zahl der Arbeitsunfälle zu senken, brauchen wir eine bessere Prävention in den Unternehmen, Verwaltungen und Institutionen. Zudem benötigen wir mehr Inspektoren sowie erweiterte Kompetenzen der Kontrolldienste. Besondere Beachtung müssen dabei die schwächsten Arbeitnehmer finden, das heißt die Leiharbeiter, die Arbeiter der Subunternehmen und die entsandten Arbeitnehmer aus dem Ausland.

Wenn dann trotzdem ein Unfall geschieht, wollen wir klare Bestimmungen für die Versicherungen, die dazu tendieren, Arbeitsunfälle ungerechtfertigterweise als solche abzulehnen. Jedes Jahr geraten dadurch tausende Opfer in Not. Die CSC richtet ebenfalls eine klare aber einfache Forderung an die Politik: Wir wollen, dass jedes Opfer eines Arbeitsunfalls sofort eine Kopie der Arbeitsunfallerklärung erhält. Eine falsche oder unvollständige Erklärung kann dazu führen, dass sie von der Versicherung als Arbeitsunfall abgelehnt wird. Die CSC richtete diese Forderung auch an Fedris, die Föderale Agentur für Berufsrisiken, aber diese prallt auf den Widerstand der Arbeitgeber und der Versicherungsgesellschaften. Es wird also Zeit, politisch zu intervenieren und dieses Gesetz zu ändern.

Diese Broschüre präsentiert Ihnen die jüngsten Zahlen bezüglich der Arbeitsunfälle, sowohl im privaten wie im öffentlichen Sektor. Sie beschreibt den Abbau der Kontrollinspektion und liefert alle Informationen zu den abgelehnten Arbeitsunfällen.

Anne Léonard
CSC-Nationalsekretärin

Mathieu Verjans
CSC-Nationalsekretär





MAN SCHÄTZT, DASS NUR 32 % DER ARBEITSUNFÄLLE BEI KONTROLLIERTEN ARBEITGEBERN IN DIE OFFIZIELLEN STATISTIKEN DES ARBEITSUNFALLFONDS AUFGENOMMEN WERDEN.

Die Statistiken entsprechen nicht der Realität

Privatsektor

Die Zahl der Arbeitsunfälle im Privatsektor sinkt seit 32 Jahren systematisch. Das ist natürlich positiv, denn niemand wünscht sich einen Anstieg dieser Zahlen. Diese Entwicklung war vorhersehbar. Die Unternehmen bemühen sich um Prävention, die gefährlichsten Aktivitäten verschwinden allmählich und wir erleben eine Verschiebung von industriellen Tätigkeiten hin zu Arbeitsplätzen in der Verwaltung und in der Dienstleistungsbranche. Diese Zahlen verbergen jedoch einen Teil der Realität, weil diese kontinuierliche Abnahme nur für die leichten Arbeitsunfälle gilt, die eine vorübergehende oder überhaupt keine Arbeitsunfähigkeit verursachen.

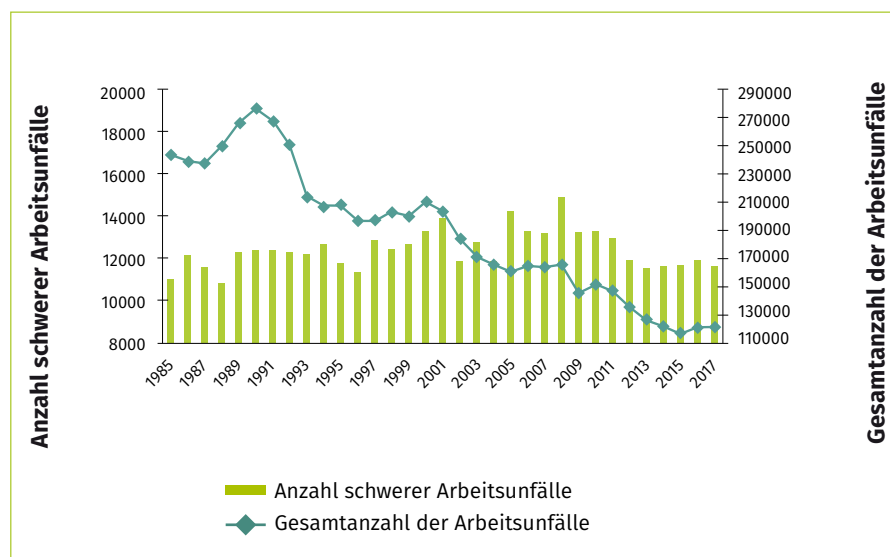
Seit 1985 sank deren Anzahl um mehr als 50 %. Dieser Abwärtstrend ist aber nicht bei den tausenden Unfällen zu beobachten, die zu einer ständigen Arbeitsunfähigkeit oder sogar zum Tod führen. Im Gegenteil. 2017 gab es 11.572 Unfälle, das sind fast 350 weniger als im Vorjahr, aber im Schnitt bleiben wir seit 32 Jahren auf diesem gleich hohen

Niveau. Selbst wenn wir zwischen Arbeitern und Angestellten unterscheiden und die Unterschiede bei den Beschäftigungen berücksichtigen, lässt sich keine Verringerung feststellen (siehe Gra-

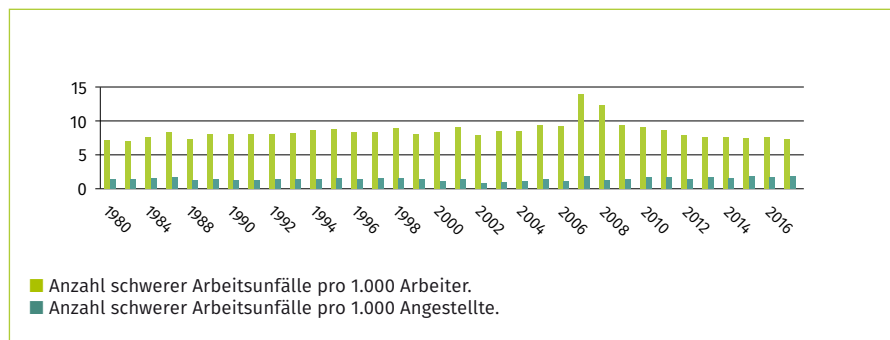
fik). Sowohl bei den Arbeitern als auch bei den Angestellten bleibt die Zahl der schweren Arbeitsunfälle über dem Niveau von 1980.

Darüber hinaus beziehen sich die offi-

Grafik 1: Entwicklung der Anzahl Arbeitsunfälle im Privatsektor (1985-2017)



Grafik 2: Anzahl schwerer Arbeitsunfälle für 1.000 Arbeiter/Angestellte (1980-2016)



ziellen Statistiken nur auf die Unfälle, die gemeldet und von den Versicherungen anerkannt wurden. Ein Bericht von 2007, der damals vom Arbeitsunfallfonds (heute Fedris) veröffentlicht wurde, zeigt ganz klar auf, dass eine große Anzahl von kleineren Unfällen nicht gemeldet wird. „Daher kann man schätzen, dass nur 32 % der Arbeitsunfälle bei kontrollierten Arbeitgebern in die offiziellen Statistiken des Arbeitsunfallfonds aufgenommen werden“.

Der Bericht listet dafür einige Gründe auf. So werden Vereinbarungen mit den

Versicherungen getroffen, damit bestimmte Unfälle nicht als Arbeitsunfälle deklariert werden. Es wird eine separate, für den Arbeitnehmer weniger günstige Versicherungspolice für bestimmte Arbeitsunfälle unterzeichnet. Oder Unfälle werden nicht gemeldet, weil die Unternehmen den administrativen Aufwand scheuen, an ihr Image oder an die Unfallstatistik denken. Oft trug das Unternehmen auch selbst die Unfallkosten, wenn keine externen Kosten oder Arbeitsunfähigkeiten auftraten. Schwere Unfälle nicht anzumelden, ist für ein Unternehmen aufgrund der hohen Kosten

hingegen nicht interessant.

Seit 2014 müssen leichte Unfälle, die zu keinem Lohnverlust oder keiner Arbeitsunfähigkeit führen und wo kein Arzt intervenieren muss, nicht mehr der Versicherung gemeldet werden. Sie sollten nur im Erste-Hilfe-Register des Unternehmens erfasst werden und erscheinen daher nicht mehr in den Statistiken. Folge: Misstrauen Sie den belgischen Arbeitsunfallstatistiken, die sich nur auf die gemeldeten Unfälle beziehen. Die jedes Jahr veröffentlichten guten Nachrichten über die Senkung der Anzahl gemeldeter Unfälle spiegeln nicht die Wirklichkeit wider. Achten Sie besonders auf die Anzahl der schwerwiegenden Arbeitsunfälle.

Öffentlicher Sektor

Um sich einen vollständigen Überblick über die Anzahl der Arbeitsunfälle in Belgien zu verschaffen, müssen wir uns auch die Situation im öffentlichen Sektor anschauen. Dies betrifft die Unfälle in den regionalen und föderalen Verwaltungen, in den Gemeinden, bei der Polizei, den öffentlichen Kran-



SOWOHL FÜR ARBEITNEHMER
ALS AUCH FÜR ANGESTELLTE
IST DIE ANZAHL SCHWERER
ARBEITSUNFÄLLE PRO 1.000
ARBEITNEHMER IMMER NOCH
HÖHER ALS 1980.



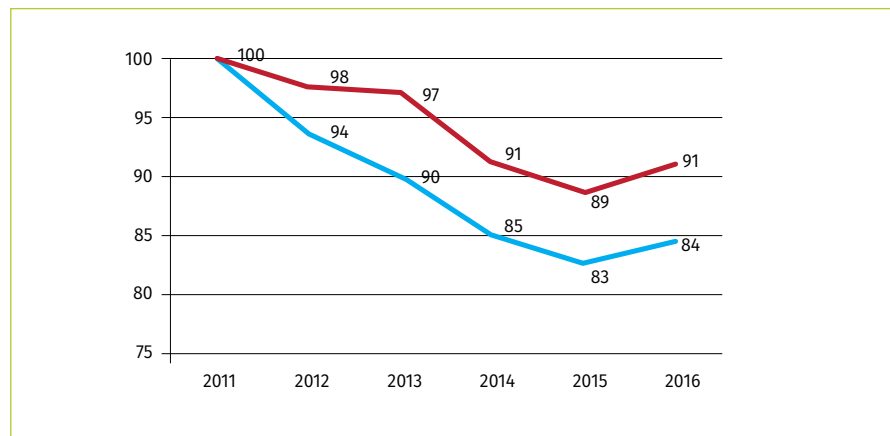
kenhäusern und Pflegeeinrichtungen, im Unterrichtswesen, bei Bpost, HR-Rail (SNCB und Infrabel), usw. Es ist klar, dass es auch im öffentlichen Sektor viele Berufe mit Risiken gibt.

Seit 2014 werden die Daten über Arbeitsunfälle im öffentlichen Sektor in einer elektronischen Datenbank mit dem Namen Publiato registriert. Diese Statistiken sind noch nicht vollständig. Für den Verteidigungssektor umfasst sie nur die Unfälle der Zivilpersonen und nicht die der Soldaten. Die Unfälle der Vertragsbeschäftigten bei HR-Rail werden in den Zahlen des Privatsektors aufgeführt.

Die Statistiken des öffentlichen Sektors werden immer mit leichter Verspätung veröffentlicht. Die Statistiken werden auch auf unterschiedliche Weise zusammengestellt und die Art der Präsentation macht den Vergleich mit dem Privatsektor reichlich delikant.

Im Jahr 2017 wurden 47.621 Unfälle akzeptiert, darunter 39.934 (78 %) am Arbeitsplatz, 10.629 (22 %) auf dem Arbeitsweg und 58 Unfälle wurden durch Dritte verursacht außerhalb der Ausführung der Funktion, aber in Verbindung dazu. 2016 überlebten 15 Personen den

Grafik 3: Entwicklung der Unfallereignisse (2011-2016) im öffentlichen Sektor (rote Linie) und im Privatsektor (blaue Linie).



Unfall nicht (9 am Arbeitsplatz und 6 auf dem Arbeitsweg). Es ist nicht möglich, wie im Privatsektor, die Entwicklung der Anzahl Arbeitsunfälle längerfristig zu verfolgen, da diese Statistiken erst ab dem Jahr 2000 aktualisiert werden. Darüber hinaus waren die ersten Jahre bei weitem nicht vollständig und die Angaben wurden progressiv verbessert. Wenn man die Statistiken der letzten 6 Jahre (2011-2016) analysiert, stellt man einen leichten Rückgang von 8 % für die Unfälle am Arbeitsplatz und von 3 % für die Unfälle auf dem Arbeitsweg fest. Ab 2016 steigen die Zahlen aber wieder sowohl im privaten wie im öffentlichen Sektor (siehe Grafik 3).

Verschleierte Arbeitsunfälle für ausländische Arbeitnehmer

Die Kontrollbehörde für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz gibt an, dass die Anzahl der tödlichen Arbeitsunfälle die in den Statistiken aufgeführten Zahlen übersteigt. Arbeitsunfälle ausländischer Mitarbeiter, deren Arbeitgeber im Ausland ansässig ist, unterstehen der ausländischen Gesetzgebung über Arbeitsunfälle und die ist meistens weniger günstig. Diese Unfälle sind nie in den belgischen Statistiken zu finden. 2017 stellte diese Gruppe 13 von 71 Todesfällen am Arbeitsplatz dar, das sind 18 % der tödlichen Arbeitsunfälle.

Leiharbeiter sind verletzlicher

Bei den Leiharbeitern ist es nicht wirklich verwunderlich, dass ihr Unfallrisiko höher ist. Sie sind besonders verwundbar, weil sie oft jung und unerfahren sind. Andere Elemente spielen ebenfalls eine Rolle. Die Auswahlprozedur verläuft sehr schnell und man findet nicht immer die richtige Person für eine bestimmte Arbeit. Darüber hinaus lassen Information, Schulung und Begleitung der Leiharbeiter oft zu wünschen übrig.

2017 wurden 9.351 Leiharbeiter Opfer von Arbeitsunfällen, mit mindestens einem Tag Arbeitsunfähigkeit zur Folge. Für 1.043 von ihnen handelte es sich um eine definitive Arbeitsunfähigkeit, während fünf Menschen am Arbeitsplatz starben. Vergleicht man diese Zahlen mit den Arbeitsunfällen der „klassischen“ Arbeitnehmer, so stellt man fest, dass das Unfallrisiko für einen Leiharbeiter doppelt so hoch ist (siehe Tabelle 1). Betrachtet man die Gruppe von Arbeitern im Privatsektor, so stellt man fest, dass von 1000 Arbeitern 52 einen Arbeitsunfall mit mindestens einem Tag Arbeitsunfähigkeit erlitten, bei den Leiharbeitern waren es 114. Das ist jeder achte Leiharbeiter, jedes Jahr. Bei den Angestellten ist ein Leiharbeiter von 42 von einem Arbeitsunfall betroffen.



Tabelle 1: Anzahl Arbeitsunfälle mit mindestens einem Arbeitsunfähigkeitstag pro 1000 gleichwertige Vollzeiten (GVZ) in 2016: Vergleich mit dem Privatsektor ohne die Leiharbeiter

	Arbeiter Leiharbeiter	Privatsektor Arbeiter ohne Leiharbeiter	Angestellte Leiharbeiter	Privatsektor Angestellte ohne Leiharbeiter
Anzahl GVZ 2017	65.737 ⁽¹⁾	862.714 ⁽²⁾	42.798 ⁽¹⁾	1.290.327 ⁽²⁾
Anzahl Arbeitsunfälle	7549 ⁽¹⁾	45.454 ⁽³⁾	1021 ⁽¹⁾	15.012 ⁽³⁾
Anzahl Arbeitsunfälle pro 1000 GVZ	114,84	52,69	23,86	11,63
Verhältnis Leiharbeiter/Privatsektor	2,18		2,05	

(1) **Quelle:** Prävention und Leiharbeit, zentraler Präventionsdienst für den Sektor der Leiharbeit: www.p-i.be/fr. Die Anzahl der gearbeiteten Stunden an Leiharbeit wurde durch 1.760 Stunden geteilt, um die Anzahl GVZ zu erhalten.

(2) **Quelle:** www.onss.be: Tabelle Arbeitsvolumen 2017/2 (Situation am 30. Juni 2017).

(3) **Quelle:** www.fedris.be: Statistiken der Arbeitsunfälle im Privatsektor, 2017.

Die Beschreibung des Arbeitspostens für die Leiharbeiter: ein Muss

Ein Leiharbeiter hat Anrecht auf den gleichen Schutz wie das Stammpersonal des Benutzerunternehmens. Allerdings müssen zusätzliche Anstrengungen unternommen werden, um sie vor Unfällen zu schützen. Zum Beispiel muss der Arbeitgeber für jeden Leiharbeiter eine Beschreibung des Arbeitspostens erstellen, wenn dieser eine der folgenden Funktionen übernehmen soll:

- eine Sicherheitsfunktion: zum Beispiel der Umgang mit Fahrzeugen, Kränen oder Brückenkränen, die eine Gefahr für die anderen Arbeitnehmer darstellen können;
- eine Funktion erhöhter Wachsamkeit: Überwachung und/oder Kontrolle der Installationen, die eine Gefahr für die anderen Arbeitnehmer darstellen können;
- eine Funktion mit spezifischem Risiko: Funktionen mit physischem, biologischem, chemischen oder psychosozialen Risiko oder die aus einer schweren, monotonen, sich wiederholenden und/oder rhythmischen Arbeit bestehen.

Die Leiharbeitsagentur muss dem Leiharbeiter diese Beschreibung vor Beginn der Arbeit zustellen. Die Beschreibung des Arbeitspostens umfasst mindestens eine Beschreibung des Arbeitspostens und der Funktion, die Art der erforderlichen Ausbildung, die obligatorische Gesundheitsüberwachung, die Arbeitskleidung und die erforderliche individuelle Schutzausrüstung sowie die sofort zu treffenden Maßnahmen im Falle einer Schwangerschaft. Die Beschreibung des Arbeitspostens kann ebenfalls (und das wäre wünschenswert) Maßnahmen auflisten, die zu treffen sind, um Arbeitsunfälle zu vermeiden und die Gesundheit des Arbeitnehmers zu schützen.

Einem Leiharbeiter darf kein anderer Posten zugewiesen werden als der, auf den die Beschreibung des Arbeitspostens passt.

Wir lenken die Aufmerksamkeit auf die Beschreibung des Arbeitspostens, weil eine kürzliche Inspektionskampagne aufzeigte, dass sie weniger als vor 10 Jahren genutzt wird. Es ist also eine gute Gelegenheit, bei der Konzertierung danach zu fragen, dass diese Beschreibungen genutzt werden und was noch wichtiger ist, zu überprüfen, ob der Leiharbeiter über alle Informationen, Schulungen und Schutzausrüstungen verfügt, um in aller Sicherheit arbeiten zu können.

Um Ihnen die Aufgabe als Militant oder Delegierter vor Ort zu erleichtern und um die Leiharbeiter besser zu begleiten, können Sie sich das neue „Handbuch des Leiharbeiters: 20 Fragen, 20 Antworten“ auf der Website der CSC Ostbelgien herunterladen. Bei weiteren Fragen wenden Sie sich an Ihr CSC-Dienstleistungszentrum.





Hat der Abbau der Inspektionsdienste ein Ende?

Die Inspektoren der Inspektion Kontrolle des Wohlbefindens am Arbeitsplatz müssen auf die Einhaltung der Regelung bezüglich des Wohlbefindens bei allen Arbeitgebern dieses Landes achten.

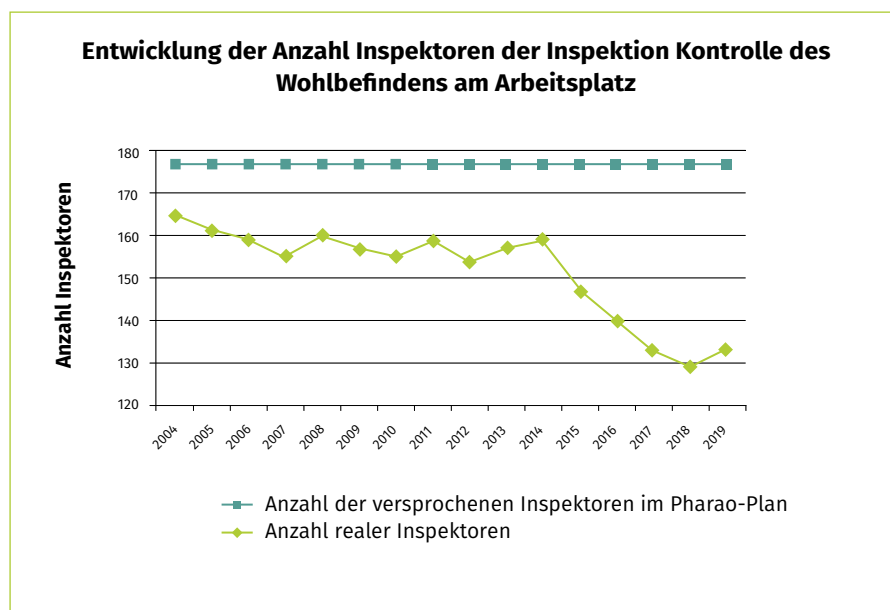
Ihre Aufgaben nahmen in den letzten Jahren unaufhaltsam zu, während gleichzeitig der Inspektionskader reduziert wurde. Die Tabelle 2 zeigt die Entwicklung der Anzahl Inspektoren in den zentralen Diensten und in den unterschiedlichen Provinzen (Außendienste) zwischen 2013 und 2019 auf.

Bis 2018 beobachten wir eine starke Reduzierung der Anzahl Inspektoren. Hat dieses Schwinden nun ein Ende gefunden? Seit dem 1. März 2019 beschäftigt die Inspektion erneut 133 Inspektoren, also so viele wie im Jahr 2017 und vier mehr als im Vorjahr. Im Rahmen der Maßnahmen für Langzeitkranke wurde der Inspektion mehr Mittel gewährt, um neue Inspektoren einzustellen. Aber wir sind noch weit von dem Versprechen entfernt, das die Regierung im Rahmen des famosen föderalen Aktionsplanes zur Reduzierung der Arbeitsunfälle (Pharao) von 2004 gab. Einer der Hauptpunkte dieses Planes bestand in dem politischen Versprechen, alle Inspektoren, die im Jahr 2004 ihren Dienst beendeten, zu ersetzen und 14 zusätzliche Inspektoren einzustellen. Damit sollte die Gesamtanzahl der Inspektoren auf 177 ansteigen. Fünfzehn Jahre später zeigt die Tabelle 4 ganz klar auf, dass wir noch weit von diesem Ziel entfernt sind (133). Im Gegenteil, die Inspektion zählt heute 31 Inspektoren weniger als im Jahr 2004 (164). Diese Situation ist nicht zu rechtfertigen. Mit einer so geringen Zahl an Inspektoren ist die Inspektion nicht in der Lage, alle ihr vom Gesetz auferlegten Aufgaben zu erledigen.

Tabelle 2: Anzahl Inspektoren der Inspektion Kontrolle des Wohlbefindens am Arbeitsplatz (2013-2019)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Zentrale Dienste	6	5	6	6	5	5	6
Externe Dienste	151	154	141	134	128	124	127
• Westflandern	15	16	13	14	16	16	15
• Ostflandern	16	17	16	16	16	15	17
• Antwerpen	19	22	19	20	16	15	17
• Limburg Flämisch Brabant	24	25	23	23	21	20	21
• Brüssel	20	19	18	14	13	12	12
• Hennegau	19	20	20	17	17	17	16
• Namür – Luxemburg Wallonisch Brabant	20	19	17	16	16	16	17
• Lüttich	18	16	15	14	13	13	12
Gesamtanzahl	157	159	147	140	133	129	133

Grafik 4: Anzahl Inspektoren der Kontrolle des Wohlbefindens am Arbeitsplatz im Vergleich zur versprochenen Anzahl im Rahmen des Pharao-Planes



Im Durchschnitt ein Kontrollbesuch alle 26 Jahre

Der Jahresbericht der Inspektion Kontrolle des Wohlbefindens am Arbeitsplatz berechnete die Auswirkungen der begrenzten Anzahl Inspektoren jedes Jahr detailliert. Er gab die Anzahl der Kontrollen in den Unternehmen und auf den Baustellen an sowie die Anzahl Kontrollen pro Unternehmen und pro Arbeitnehmer. Der Jahresbericht der Inspektion fiel ebenfalls der Personalreduzierung zum Opfer. Er wurde seit 2013 nicht mehr erstellt. Wir müssen uns also auf die Zahlen von 2012 basieren. Im Jahr 2012 verzeichnete das LASS 274.436 Niederlassungen von Privatunternehmen und öffentlichen Organismen, die insgesamt 3.816.435 Arbeitnehmer beschäftigten. Damals waren 144,7 Inspektoren (GVZ) der regionalen Dienste für die Kontrolle zuständig. Die neun Inspektoren der zentralen Dienste wurden nicht in Betracht gezogen, weil sie keine Kontrollbesuche machen. Mit

anderen Worten, jeder Inspektor musste 1.897 Unternehmen und die Arbeitssituation von 26.375 Arbeitnehmern prüfen. Im Jahr 2019 gibt es nur noch 127 Inspektoren in den gleichen regionalen Diensten. Also muss derzeit jeder Inspektor 2.298 Unternehmen und 30.992 Arbeitnehmer (laut den letzten verfügbaren Zahlen des LASS) kontrollieren. In sieben Jahren hat sich die Situation also nur verschlechtert.

Betriebskontrollen sind nicht die einzige Aufgabe der Inspektoren. Sie müssen auch Berichte erstellen, Meinungen äußern, Nachkontrollen planen, usw. Die Anzahl der möglichen Betriebskontrollen ist also begrenzt. Für das Jahr 2012 gibt der Jahresbericht insgesamt 33.158 Kontrollbesuche an, aber nur in 12.747 unterschiedlichen Unternehmen (8.016 Niederlassungen und 4.731 Baustellen). Aufgrund dieser Tatsache können

wir ausrechnen, dass durchschnittlich jedes Unternehmen nur alle 21,5 Jahre einmal kontrolliert wird. Wenn wir diese Zahlen auf die Inspektoren der Regionaldienste von 2019 umrechnen, also auf 127 Inspektoren, erhält jedes private Unternehmen oder jeder öffentliche Organismus nur alle 26 Jahre eine Kontrolle. Die belgischen Arbeitgeber müssen sich daher nicht allzu große Sorgen machen: Mit der derzeitigen Besetzung der Inspektion werden sie bis 2045 nur einmal kontrolliert.

Die internationalen Abkommen der Internationalen Organisation der Arbeit, die Belgien unterzeichnet hat, empfehlen mindestens eine Kontrolle pro Jahr und pro Unternehmen. Dieses Ziel ist bei der aktuellen Anzahl von Inspektoren noch lange nicht in Reichweite.





Keine Sanktionspolitik bei Übertretung der Gesetze

Im Jahr 2012 (aktuellere Zahlen stehen uns nicht zur Verfügung) stellte man bei 49 % der 56.957 Kontrollen Verstöße gegen die Sicherheitsbestimmungen fest. Ein Protokoll wurde aber nur für 705 Verstöße verhängt: 140 wurden folgenlos klassiert; in 130 Fällen wurden eine Verfolgung aufgenommen und 435 Dossiers warten noch auf eine Entscheidung des Prüfers.

Das Gesetz sieht auch die Möglichkeit einer Verwaltungsstrafe vor. Das Problem ist aber, dass die Verwaltungsstrafen nur auferlegt werden können, wenn das Arbeitsgericht kein Gerichtsverfahren eröffnet. Es vergeht also eine lange Frist zwischen der Erstellung des Protokolls und des definitiven Urteils der Gerichte oder des Dienstes für Verwaltungsstrafen des FÖD Arbeit,

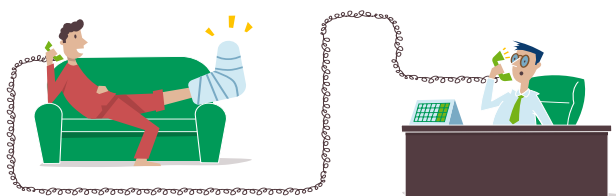
Beschäftigung und soziale Konzertierung. Die Inspektionsdienste müssten eine Politik der sofortigen Sanktion führen können. Wie dies der Fall im Straßenverkehr ist, müsste es eine Liste mit schweren Verstößen geben,

gebunden an ein wirksames Strafsystem. Damit könnten viele Unfälle und Krankheiten vermieden werden.





Was tun im Falle eines Arbeitsunfalls?



1. Verständigen Sie sofort Ihren Arbeitgeber!

Der Arbeitgeber hat 8 Tage Zeit, um diesen Unfall bei seiner Versicherung zu melden. Sollte der Arbeitgeber dies versäumen, kann Ihnen die CSC bei der Erklärung helfen. Die Versicherung (und nicht der Arbeitgeber) entscheidet, ob es sich wirklich um einen Arbeitsunfall handelt. Gegen diese Entscheidung können Sie eine Klage beim Arbeitsgericht einreichen. Im öffentlichen Sektor und im Schulwesen gibt es eine andere Regelung. Erkundigen Sie sich bei der CSC.



2. Melden Sie auch kleine Unfälle!

Die Folgen eines harmlosen Unfalls können sich verschlimmern und zu einer langfristigen Arbeitsunfähigkeit oder zu erheblichen Behandlungskosten führen. Wenn ein Arzt intervenierte, muss der Unfall gemeldet werden.

3. Damit ein Arbeitsunfall anerkannt wird, müssen Sie drei Elemente beweisen:

- der „plötzliche Charakter“ des Unfalls;
- die Tatsache, dass der Unfall während der Ausführung des Arbeitsvertrages oder auf dem Arbeitsweg erfolgte;
- das Bestehen einer „Schädigung“ (körperliche oder mentale Verletzung).



4. Ihr Dossier wird glaubhafter, wenn Sie der Erklärung andere Beweise hinzufügen.

Das können die Namen von Zeugen des Unfalls sein oder der Personen, mit denen Sie über den Unfall gesprochen haben, ärztliche Atteste oder ein Beleg eines pflegeleistenden Arbeitskollegen. Unterzeichnen Sie niemals eine Erklärung, die den Hergang des Unfalls nicht korrekt wiedergibt.

5. Informieren Sie Ihre Krankenkasse!

In Erwartung der definitiven Entscheidung der Versicherung kommt die Krankenkasse (auf Ihren Antrag hin) für die medizinischen Unkosten auf. Gegebenenfalls zahlt sie Ihnen eine Entschädigung wegen Arbeitsunfähigkeit.

Was ist ein Arbeitsunfall?

Ein Arbeitsunfall ist ein Unfall, der sich auf der Arbeitsstelle oder auf dem Arbeitsweg ereignet.

Ist die Heimarbeit durch die Versicherung abgedeckt?

Unfälle zuhause oder an einem anderen Ort der Telearbeit während den vorgesehenen Stunden der Telearbeit sind Arbeitsunfälle. Das gilt ebenfalls für die Unfälle auf dem Weg zwischen dem Ort der Telearbeit und dem Kindergarten, der Schule oder dem Ort, wo Sie Ihre Mahlzeit einnehmen (in beide Richtungen).

Was ist mit Ihrem Lohn?

Im Fall der Arbeitsunfähigkeit aufgrund eines Arbeitsunfalls haben Sie Anrecht auf einen Lohn, der eine gesetzlich festgelegte Höchstgrenze nicht überschreiten darf. Alle Ihre medizinischen Unkosten gehen auch zu Lasten der Versicherung, einschließlich Schäden an Ihrer Brille, an Ihrem Hörgerät, usw.

Probleme?

Die Versicherung erkennt den Arbeitsunfall nicht an? Es stellt sich ein Problem mit der Erklärung? Sie werden nicht korrekt entschädigt? Kontaktieren Sie die CSC.

Jedes Jahr in Belgien

190.000

Personen sind Opfer eines Arbeitsunfalls

19.000

Arbeitnehmer bleiben infolge des Unfalls lebenslang behindert

130

von ihnen überleben den Unfall nicht

Der 28. April 2019 ist der Welttag der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Überall auf der Welt gedenken die Gewerkschaften den Opfern von Arbeitsunfällen.

Was kann die CSC tun, um Ihnen zu helfen?

- Sie in Bezug auf die Arbeitsunfälle beraten.
- Ihnen helfen bei Problemen mit dem Arbeitgeber oder mit der Versicherung.
- Ihnen dabei helfen, eine Arbeitsunfallerkklärung einzureichen.
- Gegebenenfalls das Arbeitsgericht einschalten, auf Kosten der CSC.

Weshalb Mitglied werden?

Eine CSC-Mitgliedschaft lohnt sich. Wir achten darauf, dass Sie die Entschädigungen erhalten, auf die Sie Anrecht haben. Wir informieren und begleiten Sie, wir bieten Ihnen einen juristischen Beistand. In schwierigen Zeiten stehen wir Ihnen bei.

→ Sie möchten sich uns anschließen? Besuchen Sie unsere Webseite www.csc-ostbelgien.be und klicken Sie auf „Ich werde Mitglied“.

Unternehmen, in denen es eine Gewerkschaft gibt, sind sicherer und gesünder

Die CSC setzt alles daran, damit Ihr Arbeitsplatz zum sicheren und gesunden Ort wird. Die CSC-Delegierten diskutieren mit dem Arbeitgeber über die Möglichkeiten, dies zu erreichen. Sie erhalten Informationen über die Risiken im Unternehmen und machen Vorschläge zum besseren Schutz der Arbeitnehmer.

Sie stellen eine ungesunde und gefährliche Situation fest?

Dann kontaktieren Sie zuerst unsere Delegierten. Sie schreiben diese Probleme auf die Tagesordnung der Konzertierung mit dem Arbeitgeber und beteiligen sich an der Suche nach einer Lösung. Auf diese Weise gelingt es, gemeinsam, Unfällen und Krankheiten vorzubeugen. Prävention ist wichtig! Wenn in Ihrem Unternehmen keine Delegierten sind, kontaktieren Sie direkt die CSC!



Kontakt

CSC Liège-Verviers-Ostbelgien

Ostbelgien: 087 85 99 98

Verviers: 087 85 99 99

Lüttich: 04 340 70 00

Die CSC in Ihrer Nähe

Wie empfangen Sie gerne in einem unserer Dienstleistungszentren. Adressen und Öffnungszeiten finden Sie auf www.csc-ostbelgien.be

Arbeitsunfälle sind kein Zufall. Vermeiden Sie sie!



Wie vermeidet man Arbeitsunfälle?

Das Unternehmen Renory in Angleur beschäftigt knapp 60 Arbeiter im Bereich Transport und Logistik. Seine Haupttätigkeit ist die Lagerung und Bearbeitung von Stahlrollen für ArcelorMittal. Flavien Magar ist seit 2012 Gewerkschaftsdelegierter und Arbeitnehmervertreter im Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS). Als einziger Gewerkschaftsvertreter im Unternehmen von 2014 bis 2016 erklärt er uns, wie es ihm gelungen ist, mit dem Arbeitgeber eine Politik der Prävention und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz bei Renory aufzubauen.

Als Sie 2012 in den AGS gewählt wurden, wie war die Situation des Unternehmens bezüglich Prävention und Schutz der Arbeitnehmer?

In diesem Bereich gab es große Mängel. Die Arbeit im Unternehmen ist schwer: Wir handhaben schwere Lasten, schwere Maschinen, das ist ziemlich riskant für die Arbeitnehmer. Vor 2012 verzeichneten wir zwischen 10 und 15 Arbeitsunfälle pro Jahr, obschon der nationale Durchschnitt in diesem Sektor viel niedriger ist. Diese Arbeitsunfälle gingen auf mangelnde Ausbildung der Arbeitnehmer, fehlendes angepasstes Material zur Ausführung der gefragten Aufgaben, aber auch auf menschliches Versagen, manchmal auf Unachtsamkeit zurück. Es war dringend erforderlich, eine Analyse der Ursachen dieser Unfälle durchzuführen und eine Politik in Sachen Prävention und Schutz der Arbeitnehmer umzusetzen.

Diese problematische Situation hat mich dazu ermutigt, mich bei den Sozialwahlen 2012 zur Wahl zu stellen, um einen Dialog mit dem Arbeitgeber aufzubauen und Lösungen zu finden.

Wie sind Sie vorgegangen, um den Arbeitgeber zu überzeugen, die Sicherheitsmaßnahmen im Unternehmen zu verbessern?

Als Delegierter und Animator in politischer, sozialer und kultureller kollektiver Aktion wollte ich sowohl die

Möglichkeiten studieren, um konkrete technische Lösungen zu bieten als auch die sozialwirtschaftlichen Herausforderungen analysieren, die zu Unfällen führen, um entsprechende Präventionsmaßnahmen zu treffen.

Um mein Projekt durchzuführen, musste zunächst der AGS wieder neu eingesetzt werden: eine interne Ordnung des AGS festlegen, monatliche Versammlungen festlegen, den Präventionsberater im Unternehmen in seiner Rolle zur Verantwortung ziehen. Das alles geschah nicht an einem Tag, vor allem weil ich zwischen 2014 und 2016 der einzige Gewerkschaftsvertreter der Arbeitnehmer war. Vor 2014 gab es keine Struktur in der Arbeitsweise des AGS, keine regelmäßigen Versammlungen, keine Präventionspolitik, usw.

Die Direktion ist sich der Bedeutung der Einhaltung der Gesetze zur Sicherheit am Arbeitsplatz bewusst geworden und hat die Umsetzung des Projektes akzeptiert, um die Sicherheit am Arbeitsplatz auf ein Maximum zu erhöhen.

Sie waren als Gewerkschaftsvertreter ja noch ein Anfänger. Was hat Ihnen beim Aufbau der gewerkschaftlichen Aktion geholfen?

Zusätzlich zu den Gewerkschaftsschulungen habe ich mich schnell einer Ausbildung beim Isco (Höheres Institut für Arbeiterkultur) angeschlossen. Das war meine Stärke, da ich sehr schnell fun-

dierte Kenntnisse über den Sozialdialog im Unternehmen erwarb. Ich lernte, eine Risikosituation zu identifizieren und zu analysieren sowie Lösungen zu formulieren, das Ganze auf rigorose und professionelle Art. Diese Ausbildung gab mir die Basis, die Schlüsselkompetenzen und die Methode, um die Situation, die sehr beunruhigend in unserem Unternehmen war, zu deblockieren.

Um ein Beispiel zu nennen: Die Stahlrollen von ArcelorMittal waren während des Transports oft sehr schmutzig geworden. Unsere Direktion forderte daher von den Arbeitern, diese mehrere Tonnen schweren Rollen zu reinigen, aber ohne die Arbeiter entsprechend zu schulen oder ihnen das nötige Werkzeug zur Verfügung zu stellen, um diese Arbeit gefahrlos ausführen zu können. Ich habe kämpfen müssen, damit sich diese gefährliche Situation ändert. Schließlich haben wir ein anderes Unternehmen besichtigt, das in diesem Bereich spezialisiert war und ein Verantwortlicher dieses Unternehmens hat uns bestätigt, dass wir absolut nicht ausgerüstet sind, um solche Tätigkeiten zu verrichten. Wir haben im AGS nach einer Lösung für dieses Problem gesucht und die Direktion beschloss, die Arbeit anzupassen. Die Rollen durften nicht mehr gereinigt werden, aber wir mussten die Windungen abtrennen. Auch dafür hatten wir kein angemessenes Material, was sehr gefährlich war. Wir mussten uns selbst ein System ausdenken, das es uns ermöglichte, diese Arbeit ohne Risiko zu erledigen.

Wenn ich richtig verstehe, gelang es Ihnen den AGS wieder zum Funktionieren zu bringen, aber es war trotzdem nicht alles rosig...

Nein, wirklich nicht, aber im Laufe der Jahre hat sich die Situation verändert.

Als ich mein Mandat begann, habe ich alle Arbeiter gebeten, alle Probleme bezüglich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, die sie feststellten, aufzulisten. Dann habe ich dank meiner Isco-Ausbildung einen „Problembaum“ erstellt und die zwei wichtigsten Achsen herausgefiltert: die Sicherheit am Arbeitsplatz und das „Arbeitsklima“, mit anderen Worten, alles was zur Arbeitsorganisation gehört.

Es schien mir kompliziert, gleichzeitig an diesen beiden Fronten zu kämpfen. Es mussten Prioritäten festgelegt werden aufgrund folgender Kriterien: die Dringlichkeit, die Machbarkeit, die Lebensbarkeit, die Nachhaltigkeit und die Auswirkungen/Kosten. Sie wollten, dass ich mich zunächst auf die Sicherheit konzentriere.

Da vorher nie eine Risikoanalyse durchgeführt worden war, traf ich die Entscheidung, selbst aktiv zu werden und die Probleme sowie deren Ursachen aufzudecken, um sie dann dem Arbeitgeber in den AGS-Versammlungen vorzulegen. Um meine Chancen zu erhöhen, hatte ich im AGS immer schon Lösungsvorschläge parat. Natürlich hat der Arbeitgeber nicht alle Vorschläge akzeptiert, aber es wurden eine ganze Reihe von Maßnahmen zur Sicherheit der Arbeitnehmer umgesetzt.

Wie ist die Situation heute?

Die Anzahl der Arbeitsunfälle ist stark gesunken und wir liegen heute bei einem Durchschnitt von drei Unfällen pro Jahr. Aber die Situation ist immer noch nicht ideal. Wir kämpfen immer noch mit der Tatsache, dass die Direktion, sobald eine neue Aktivität eingeführt wird, nicht den Reflex hat, eine vorherige Risikoanalyse zu erstellen. Man beginnt mit der Tätigkeit und erst danach fragt man sich, ob der Arbeitnehmer einer Gefahr ausgesetzt wird oder nicht. Der Dialog mit der Direktion ist konstruktiv, aber es bleibt noch viel zu tun. Ich kann meine Forderungen nicht jedes Mal durchsetzen. Wenn das Problem sehr groß ist, bringt die Drohung mit der Arbeitsinspektion die Dinge



manchmal ins Rollen. Manchmal genügt es auch, an die Verantwortung bei Sicherheitsproblemen zu erinnern, damit Maßnahmen getroffen werden. Die meisten Arbeitnehmer erkennen die im Bereich der Sicherheit erreichten Fortschritte und sind mit unserer Gewerkschaftsarbeit zufrieden.

Wie sehen Sie die Zukunft der Gewerkschaftsaktion im Unternehmen?

Jetzt, da die Sicherheit verbessert wurde, möchte ich mich mit der Organisation befassen, die zu Unfällen oder psychosozialen Risiken führen kann. Wir arbeiten quasi just-in-time für den Kunden ArcelorMittal. Das führt bei den Arbeitnehmern zu sehr viel Stress, weil sie große Schwierigkeiten haben, ihre Arbeit zu organisieren: Der Kunde kann jederzeit seine Bestellung ändern und alles umwerfen. Das erhöht das Risiko und vor allem die Anzahl der Arbeitsunfälle. Auch wenn wir stark von unserem Hauptkunden abhängen, bin ich überzeugt, dass es auf Ebene der Arbeitsorganisation noch Verbesserungspotential gibt.

Ich habe diese Probleme Anfang dieses Jahres im AGS besprochen. Die Direktion hat uns zugehört, da sie beabsichtigt, die Arbeitsmedizin zu fragen, eine psychosoziale Risikoanalyse durchzuführen. Ich glaube, das ist das erste Mal, dass wir so vorgehen (was normalerweise eine gesetzliche Pflicht ist).

Was würden Sie einem neu gewählten Delegierten raten, der sich in einer gleich schwierigen Situation befindet, wie Sie zu Ihren Anfängen?

Ich bin erst seit acht Jahren in der Gewerkschaft, was meiner Meinung nach noch nicht sehr viel ist. Ich habe noch vieles zu lernen.

Die erste Bedingung ist, sein Unternehmen gut zu kennen: ich arbeite seit 27 Jahren bei Renory. Andererseits war ich mir nicht bewusst, dass ein Gewerkschaftsdelegierter auch Druck ausüben kann. Schulungen und vor allem die Isco-Ausbildung ließen mich erkennen, über welches Aktionspotential ich verfügte, um die Dinge zu ändern. Die Schulungen sind sehr wichtig, um die Gewerkschaftsaktion im Unternehmen zu planen und unsere Aktionsmöglichkeiten kennenzulernen. Und schließlich suche ich immer eine Lösung im Dialog und nicht in der Konfrontation. In den acht Jahren sah ich mich nur einmal gezwungen, eine Streikankündigung zu hinterlegen, was sehr wenig ist, wenn man die Ausgangssituation betrachtet.

| Laurent Lorthioir |



Ablehnung der Arbeitsunfallanerkennung: Versicherungen im Unrecht

In Belgien müssen sich die Arbeitgeber im Privatsektor bei einer anerkannten Versicherungsgesellschaft gegen Arbeitsunfälle versichern. Es ist diese Versicherungsgesellschaft und nicht der Arbeitgeber, die dann darüber entscheidet, ob ein Unfall als Arbeitsunfall anerkannt wird und ob eine Entschädigung für den Lohnverlust und die medizinischen Kosten gezahlt wird. Fedris, die föderale Agentur für Berufsrisiken, ist ein öffentlicher Dienst, der von den Arbeitgebern und Gewerkschaften verwaltet wird und der die Funktionsweise der Versicherungsgesellschaften kontrolliert. Er stellt ein seriöses Problem bei der Anerkennung der Arbeitsunfälle fest. Der Rechnungshof ist in seinem Bericht für das Parlament im Jahr 2016 zu dem gleichen Schluss gelangt.

Jahr für Jahr lehnen die Versicherungen immer mehr Arbeitsunfälle ab. Zum ersten Mal seit langem war ein leichter Abwärtstrend um 1,2 % im Jahr 2016 verzeichnet worden. Doch bereits 2017 stiegen die Zahlen wieder an. Die Rechte der Opfer werden regelmäßig von den Versicherungen übergangen, aber die Proteste der Gewerkschaften, der Krankenkassen und von Fedris tragen ihre Früchte. Sobald eine Instanz Fra-

gen stellt, kommt es oft vor, dass die Versicherungen plötzlich ihre Haltung ändern und den Unfall anerkennen. Trotzdem darf man nicht reaktionslos akzeptieren, dass jährlich mehr als 1.850 Opfer von Arbeitsunfällen ihrem Schicksal überlassen bleiben, ohne Entschädigung des Arbeitgebers, der Krankenkasse oder der Versicherung und daher selbst für die Kosten aufkommen müssen. Die Kontrolle der

Versicherungen muss verstärkt werden, aber Fedris mangelt es an Inspektoren und finanziellen Mitteln. Und im Verwaltungsrat von Fedris treten die Versicherungen in der Arbeitgeberdelegation mit aller Kraft auf die Bremse.

Im April 2019 richtete Fedris seine Jahresanalyse der abgelehnten Arbeitsunfälle an den Verwaltungsrat. Wie jedes Jahr haben diese Zahlen 18 Monate Verspätung: der Bericht von 2019 bezieht sich auf die Zahlen von 2017. Man stellt erneut einen Anstieg der abgelehnten Arbeitsunfälle fest.

In 19.248 Fällen lehnte eine Versicherung es ab, den gemeldeten Arbeitsunfall als solchen anzuerkennen. Das sind insgesamt 11,7 % aller Meldungen. Die Anzahl der Ablehnungen hat sich in den letzten 10 Jahren verdoppelt. Der

DIE ERGEBNISSE VON FEDRIS ZEIGEN EINDEUTIG, DASS DIE DINGE NICHT GUT LAUFEN. VERMUTLICH WIRD MINDESTENS 1.850 OPFERN JEDES JAHR EINE ENTSCHÄDIGUNG VON IHREM VERSICHERER ZU UNRECHT VERWEIGERT.

Prozentsatz der Ablehnungen hat sich im Vergleich zu 1985, wo nur 2,2 % aller Meldungen abgelehnt wurden, mehr als verfünffacht.

Eine Versicherung ist nicht die andere

Für manche Versicherungen ist diese Situation auf eine einfache kommerzielle Berechnung zurückzuführen, zum Leidwesen der Opfer, was die sehr großen Unterschiede zwischen den Versicherungen belegen. Diese enormen Unterschiede sind nicht auf Unterschiede zwischen den versicherten Arbeitnehmergruppen zurückzuführen. Der Marktführer Axa lehnt dreimal mehr Unfälle ab als manch andere Versicherung. Die Fédérale Assurance hält den nationalen Rekord an Ablehnungen (siehe Tabelle 3).

Die Unterschiede zwischen den Versicherungen werden enorm, wenn man die Ablehnungen der Arbeitsunfälle auf dem Arbeitsweg und die am Arbeitsplatz getrennt betrachtet.

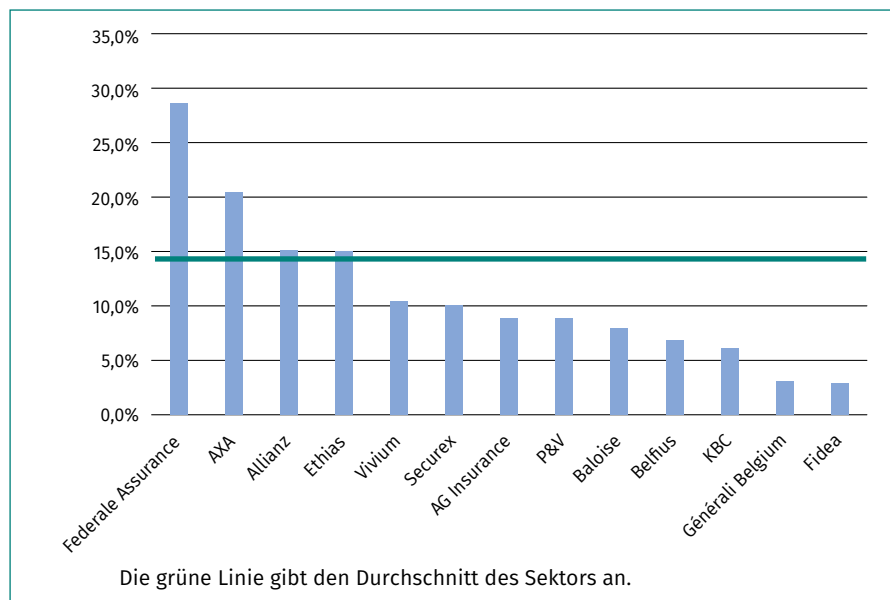
Fédérale Assurance geht offensichtlich von dem Prinzip aus, dass die Arbeitnehmer ihrer Arbeitgeberkunden grundsätzlich Lügner und Betrüger sind: Diese Versicherung lehnt 28,8 % aller Unfälle auf dem Arbeitsweg ab, also mehr als jeder Vierte! In 61 % dieser Fälle (!) rechtfertigt Fédérale Assurance ihre Ablehnung mit der Behauptung, dass es nicht bewiesen ist, dass der Unfall auf dem Weg zwischen Wohn- und Arbeitsort erfolgte: es gab keine Zeugen oder es gab keine schlimmen, präzisen und übereinstimmenden Vermutungen. Daher ist der Unfall nicht bewiesen und die Versicherung kommt nicht dafür auf. So einfach ist das. Diejenigen, die nicht einverstanden sind, müssen vor Gericht ziehen. Mit 20 % Ablehnungen von Unfällen auf dem Arbeitsweg überschreitet der Marktführer Axa den sektoriellen Durchschnitt um 46 %. Die Gesellschaft begründet 76 % ihrer Ablehnungen mit fehlenden Beweisen. Dass ein Arbeitnehmer Gefahr läuft, fünfmal mehr von der Versicherung abgelehnt zu werden als andere ist inakzeptabel! Die Analyse dieser Unterschiede lässt

Tabelle 3: Prozentsatz der Ablehnungen von Arbeitsunfällen pro Versicherungsgesellschaft (2007-2017)

VERSICHERUNG	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Federale Assurance	8,7%	9,0%	8,5%	9,1%	9,6%	8,7%	8,8%	8,9%	9,1%	14,4%	15,0%
Ethias	8,7%	8,2%	10,0%	11,3%	13,6%	15,0%	15,0%	15,1%	14,6 %	14,3%	14,3%
AXA	12,6%	12,4%	11,8%	11,8%	13,0%	14,7%	15,2%	15,5%	16,6 %	12,7%	14,0%
Durchschnitt des Sektors	8,7%	9,2%	9,4%	9,8%	10,6%	11,8%	12,1%	12,3%	12,7%	11,5%	11,7%
Allianz	6,5%	8,3%	8,9%	9,3%	9,2%	9,1%	10,6%	10,7%	11,6%	11,2%	11,4%
P&V Assurances	5,6%	4,5%	11,4%	12,8%	10,7%	13,1%	12,0%	11,7%	8,6%	6,9%	9,5%
AG Insurance	7,4%	8,8%	8,4%	9,4%	10,3%	12,5%	12,0%	11,7%	12,7%	10,8%	9,4%
Securex	5,4%	6,9%	8,5%	9,0%	11,2%	10,8%	9,6%	9,5%	8,5%	9,4%	8,8%
Baloise	3,4%	4,1%	4,1%	3,9%	4,6%	7,5%	8,4%	8,1%	8,7%	8,6%	8,5%
Vivium	4,3%	5,0%	6,8%	5,8%	6,9%	8,6%	8,3%	7,5%	8,9%	7,7%	8,5%
Belfius	7,8%	7,6%	9,1%	9,2%	8,2%	7,7%	7,0%	8,7%	8,5%	8,3%	7,5%
Generali Belgium	7,7%	10,6%	10,6%	10,0%	7,6%	10,3%	13,2%	13,0%	14,1%	8,6%	7,3%
KBC	4,1%	3,8%	4,1%	4,1%	4,3%	4,3%	6,2%	7,4%	6,3%	6,7%	6,3%
Fidea	3,4%	3,4%	2,9%	5,7%	5,0%	5,8%	5,4%	5,2%	1,3%	4,1%	3,5%

Grafik 5: Prozentsatz der Ablehnung von Unfällen auf dem Arbeitsweg (2017)

(Quelle: Fedris)



eine Anomalie erkennen: entweder ist die Zahl der Betrüger fünf Mal höher bei den Kunden von Fédérale Assurance und Axa als bei den Arbeitgebern, die bei Fidea, KBC, P&V oder Baloise versichert sind, oder das Problem liegt bei den Versicherungsgesellschaften. Es ist wohl wenig wahrscheinlich, dass

sich die Art der Arbeitsunfälle bei Axa und Fédérale Assurance deutlich von den Arbeitsunfällen der Arbeiter unterscheiden, die bei Fidea, KBC, P&V oder Baloise versichert sind. Die beiden Arbeitnehmergruppen fahren auf den selben belgischen Straßen und haben statistisch gesehen das gleiche

Unfallrisiko, mit oder ohne Zeugen, wie die anderen. Aber die einen laufen fünf Mal mehr Gefahr, von ihrer Versicherung abgelehnt zu werden als die anderen. Das ist inakzeptabel!

Schlussfolgerung: Wenn Sie einen Arbeitsunfall haben, suchen Sie nach Zeugen! Sprechen Sie Passanten an, verständigen Sie sofort Ihren Arbeitgeber und Ihre Kollegen. Nichts zu sagen und darauf hoffen, dass die Schmerzen am nächsten Tag verschwunden sein werden, ist keine gute Idee.

Diese Probleme bestehen auch im öffentlichen Sektor

Der öffentliche Sektor untersteht einer besonderen Gesetzgebung was die Arbeitsunfälle angeht. Im Allgemeinen garantieren die Arbeitgeber selber die Entschädigung der Opfer eines Arbeitsunfalls, aber sie lassen sich oft auch versichern. Der Prozentsatz der Ablehnungen im öffentlichen Sektor variierte zwischen 2011 und 2016 zwischen 5,4 % und 9 %, sowohl für die Unfälle am Arbeitsplatz als auch auf



Tabelle 4: Anzahl abgelehnter Arbeitsunfälle im öffentlichen Sektor (2011-2017)

	Unfälle am Arbeitsplatz				Unfälle auf dem Arbeitsweg			
	Gemeldet	Akzeptiert	Abgelehnt	% Ablehnungen	Gemeldet	Akzeptiert	Abgelehnt	% Ablehnungen
2011	44.915	41.423	3.492	7,77%	10.898	10.191	707	6,49%
2012	43.521	39.886	3.635	8,35%	10.968	10.175	793	7,23%
2013	42.193	38.502	3.691	8,75%	11.925	11.020	905	7,59%
2014	40.689	36.993	3.696	9,08%	9.964	9.097	867	8,70%
2015	39.235	36.468	2.767	7,05%	10.161	9.490	671	6,60%
2016	40.200	37.569	2.631	6,54%	10.485	9.784	701	6,69%
2017	39.507	36.934	2.573	6,51%	11.317	10.629	688	6,07%

dem Arbeitsweg (siehe Tabelle 4). Diese globalen Zahlen für den öffentlichen Sektor sind hoch, zu hoch. Aber sie liegen unter den Zahlen wie wir sie im Privatsektor kennen. Auch hier können wir Unterschiede feststellen zwischen den öffentlichen Organismen und den Versicherungsgesellschaften, die Arbeitsunfälle abdecken und auf die die öffentlichen Organismen zurückgreifen. Aber wir verfügen nicht über detailliertere Zahlen.

Die Proteste tragen Früchte

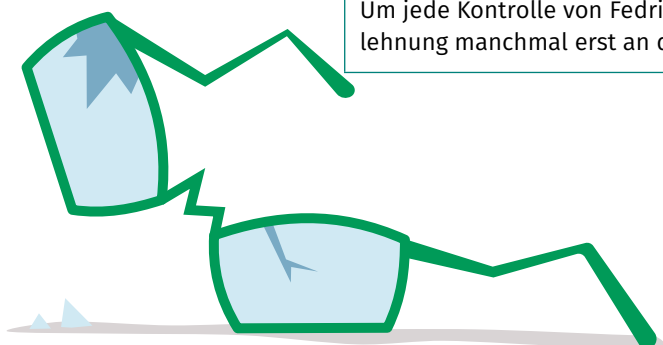
An sich ist es normal, einen Arbeitsunfall abzulehnen, der in Wirklichkeit kein solcher ist. Die Feststellungen von Fedris zeigen aber ganz klar auf, dass ein Problem besteht und dass die Versicherungen die Opfer oft zu Unrecht ablehnen. Das ergeht ganz klar aus den Kontrollen, die Fedris aufgrund von Klagen durchgeführt hat.

„Wie lehnt man einen Arbeitsunfall ab?“ für Anfänger

Hier eine Übersicht über die Top 10 der häufig genutzten aber ungerechtfertigten Ablehnungsgründe und -methoden.

1. Viel zu schnelle Entscheidung innerhalb von sieben Tagen, ohne administrative Untersuchung und ohne Kontakt mit dem Opfer oder den Zeugen.
2. Ablehnung aufgrund eines mangelnden Beweises der Verletzung, obschon niemals ein ärztliches Attest vom Opfer verlangt wurde oder dieses ärztliche Attest im Dossier enthalten ist. Manchmal fragt die Versicherung das Opfer zu beweisen, dass die Verletzung auf den Unfall zurückzuführen ist, obschon sie das Gegenteil beweisen müsste.
3. Keine aktive Bearbeitung des Dossiers; die Meldung bleibt monatelang blockiert.
4. Ablehnung aufgrund mangelnder Kooperation des Opfers, weil die Briefe an die falsche Adresse gesandt wurden.
5. Unbegründete Ablehnung im Ablehnungsbescheid.
6. Ablehnung, weil das Opfer schon vorher ein gesundheitliches Problem gehabt haben soll (vor allem bei Rückenverletzungen).
7. Ablehnung, kaputte Brillen zu entschädigen, weil der Arbeitnehmer sie während des Unfalls nicht trug. Das ist aber gesetzeswidrig.
8. Ablehnung einer Verstauchung oder eines Bruchs beim Aussteigen aus einem Lieferwagen oder einem Lastwagen unter dem Vorwand, dass dies kein plötzliches Ereignis und keinen Unfall darstellt, sondern nur eine banale und gewöhnliche Aktion.
9. Ablehnung, weil der Arbeitnehmer nicht den kürzesten Weg zur Arbeit genommen hat, sondern einen längeren Weg mit fließenderem Verkehr.
10. Oder einfache Ablehnung, weil es keine äußere Ursache gab, kein plötzliches Ereignis, keine Zeugen, usw.

Um jede Kontrolle von Fedris zu vermeiden, senden die Versicherungen die Ablehnung manchmal erst an das Opfer und erst Monate später an Fedris.



Die Ablehnungen im öffentlichen Sektor, die den Arbeitgeber betreffen, wurden ebenfalls untersucht. Auch hier änderte der Arbeitgeber-öffentliche Hand seine ursprüngliche Ablehnung in einem Viertel der Fälle in einen positiven Bescheid infolge der von Fedris gestellten Fragen. Die Proteste tragen also ihre Früchte, entweder über die Gewerkschaften oder direkt über Fedris oder, wenn nötig, über das Arbeitsgericht.

Fedris machte auch einige gezielte Stichproben, zum Beispiel für Leiharbeiter oder wenn ein Mangel an Beweisen als Grund angegeben wurde. In

dieser letzten Gruppe fand Fedris 8 % an ungerechtfertigten Ablehnungen. Infolge dieser Kontrolle änderte die Versicherung ihre Entscheidung in 9,3 % der Fälle.

Wenn Fedris alle Ablehnungen kontrollieren könnte und ein ähnliches Resultat erzielen würde, käme man auf mindestens 1.855 Opfer, denen man ungerechtfertigterweise eine Entschädigung verweigert. Da Fedris aber von den 19.248 Ablehnungen nur 3.000 Fälle kontrolliert, bleiben diese Opfer ihrem Schicksal überlassen.

Die Politik ist gefragt

Die CSC hat eine klare Forderung: Sie fragt, dass die Opfer (oder die Berechtigten) zum gleichen Zeitpunkt wie die Versicherung eine Kopie der vom Arbeitgeber erstellten Arbeitsunfallerklärung erhalten. Auf diese Weise wissen sie sofort, ob der Unfall effektiv gemeldet wurde und sie kennen auch den Inhalt. So ist es möglich zu prüfen, ob die Erklärung alle nötigen Elemente aufführt und den Unfall wahrheitsgetreu wiedergibt.

Ist die Unfallbeschreibung korrekt? Wurden die Namen der Zeugen ge-

Was kann das Opfer tun, wenn der Arbeitsunfall abgelehnt wird?

Privatsektor - Wenn die Versicherungsgesellschaft es ablehnt, den Unfall zu entschädigen oder zögert, den Unfall anzuerkennen, informiert sie das Opfer und Fedris innerhalb von 30 Tagen nach Erhalt der Meldung. Dieser Bescheid geht auch automatisch an die Krankenkasse und zählt als Meldung der Arbeitsunfähigkeit; er ermöglicht dem Opfer, die von der Krankenkasse gezahlten Entschädigungen der Arbeitsunfähigkeit zu erhalten.

Fedris kann (auch auf Anfrage des Opfers) die Unfallumstände untersuchen und anschließend die Ergebnisse an das Opfer, die Versicherungsgesellschaft und die Krankenkasse weiterleiten. Wenn die Versicherungsgesellschaft auf ihrer ablehnenden Position beharrt und Fedris davon ausgeht, dass diese unbegründet ist, kann das Opfer die Sache vom Arbeitsgericht klären lassen. In bestimmten Fällen kann Fedris auch selbst den Streitfall vor Gericht bringen.

Öffentlicher Sektor - Wenn der Arbeitgeber es ablehnt, den Unfall als Arbeitsunfall anzuerkennen, muss er Fedris und das Opfer über seine Entscheidung informieren. Letzteres kann Fedris bitten, die Gründe und die Umstände des Unfalls zu prüfen. Wenn Fedris nicht mit der Entscheidung des Arbeitgebers einverstanden ist und es zu keiner Übereinkunft kommt, kann Fedris seine Position in einem Einschreiben an den Arbeitgeber erläutern.

Das Opfer kann dann die Sache vor das Arbeitsgericht bringen. Der Arbeitgeber muss den Brief von Fedris an das Arbeitsgericht weiterleiten. Das Opfer kann aber auch vor Gericht ziehen, wenn Fedris mit der Entscheidung des

Arbeitgebers einverstanden ist.

Was tun, wenn der Arbeitgeber zögert, den Unfall anzuerkennen? Im Falle eines vertragsbeschäftigten Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber die Krankenkasse innerhalb von 30 Tagen informieren, damit diese nach der Periode des garantierten Lohnes falls nötig intervenieren kann. Im Falle eines statutarischen Beamten werden die zeitweiligen Arbeitsunfähigkeitstage in Krankheitstage umgewandelt. Dafür wird der gewöhnliche Lohn gezahlt. Wenn das Opfer keine Krankheitstage mehr hat, wird es in Disponibilität versetzt und erhält eine Warteentschädigung von 60 % seines letzten Bruttolohnes

Öffentlicher und privater Sektor - Wenn das Opfer sich an das Arbeitsgericht wendet, werden die Kosten des Verfahrens (Gerichtsvollzieher, Geschäftsstelle des Gerichts, Expertise, usw.) von der Versicherungsgesellschaft/Arbeitgeber getragen. Das Opfer muss die Honorare der Berater (Anwalt, Medizin, usw.) bezahlen. Das Arbeitsgericht befindet dann über den Arbeitsunfall, eventuell nach einer medizinischen Expertise. Das Opfer verfügt über eine Frist von einem Monat ab der Zustellung des Urteils, um dieses vor dem Arbeitsgerichtshof anzufechten. Dieses wird dann das Urteil des Arbeitsgerichtes bestätigen oder widerrufen.

Die CSC-Mitglieder haben einen Vorteil: Im Falle der Ablehnung ihres Arbeitsunfalls oder bei anderen Streitfällen können sie sich von der CSC kostenlos verteidigen lassen.

nannt? Ist die Beschreibung der Verletzungen korrekt? Im gegenteiligen Fall ist es möglich, sofort zu reagieren und unnötige Ablehnungen zu vermeiden. Die CSC hat diese Anfrage schon an Fedris weitergeleitet, aber dort stößt man auf den Widerstand der Arbeitgeber und der Versicherungsgesellschaften. Es wird Zeit, politisch zu intervenieren und eine einfache aber wirksame Gesetzesänderung zu veranlassen.

Um das Verhalten bestimmter Versicherungsgesellschaften besser in den Griff zu bekommen muss Fedris über ausreichend Personal und über moderne Werkzeuge verfügen. In Fedris

zu investieren würde aber auch zu Einsparungen für die Öffentliche Hand, die Arbeitgeber und die Opfer führen. Nach der Ablehnung eines Unfalls geht das Opfer oft zu Lasten der Krankenversicherung und der Arbeitgeber muss den garantierten Lohn zahlen (außer für die Leiharbeiter mit Tages- und Wochenverträgen). Die Versicherung kassiert Versicherungsprämien, überlässt aber der Krankenversicherung, dem Opfer und dem Arbeitgeber die Zahlung der Kosten.

Die CSC plädiert für eine Finanzierung durch die Versicherungsgesellschaften, mittels eines Abzuges auf jeden abgelehnten Unfall, nach dem Prinzip

des „zahlenden Verschmutzers“. Auf diese Weise wird Fedris schnell über die notwendigen Mittel verfügen, um alle Ablehnungen der Versicherungsgesellschaften zu kontrollieren. Die Zeit drängt. Jedes Jahr wird mindestens 1.855 Opfern ungerechtfertigterweise eine Entschädigung verweigert.



DAS CSC HAT EINE KLAARE FORDERUNG. SIE FRAGT, DASS DIE OPFER (ODER DIE BERECHTIGTEN) UNVERZÜGLICH UND GLEICHZEITIG MIT DEM VERSICHERER EINE KOPIE DER ARBEITSUNFALLERKLÄRUNG DES ARBEITGEBERS ERHALTEN.

Die CSC in Aktion

29. April

Gedenken an die Opfer von Arbeitsunfällen

Am Montag, den 29. April 2019 führte die CSC im Rahmen des Welttages der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz eine Aktion durch, um die Aufmerksamkeit auf die große Anzahl von Arbeitsunfallopfern in Belgien, auf die niedrige Anzahl Inspektoren und die (oft ungerechtfertigten) Ablehnungen der Anerkennung von Arbeitsunfällen zu lenken.

Unsere politische Forderung: den Opfern von Anfang an eine Kopie der Arbeitsunfallerklärung zustellen. Eine unkorrekte oder unvollständige Erklärung ist oft die Ursache dafür, dass der Arbeitsunfall nicht als solcher anerkannt wird.



24. April

Auf internationaler Ebene achten wir ebenfalls auf die Arbeitsunfälle und auf die Sicherheit am Arbeitsplatz. Am 24. April 2013, also vor sechs Jahren, ist das Rana Plaza in Bangladesch eingestürzt, wodurch 1.138 Menschen getötet und mehr als 2.500 verletzt wurden. Ein großer Riss kündigte den Einsturz des Gebäudes bereits am Vortag an. Trotzdem wurden die Arbeiter zur Arbeit gezwungen. In dem Gebäude waren die Bekleidungsfabriken von 20 Unternehmen untergebracht, deren Artikel wir kaufen. Seit sechs Jahren hat sich nichts wirklich verändert. Die Unternehmen suchen immer nur mehr Profit und ignorieren die Menschenrechte.

Mit einer Aktion am 24. April 2019 in Brüssel, also genau sechs Jahre nach der Katastrophe, forderten 29 Organisationen, darunter die CSC und die NRO Weltsolidarität, ein Gesetz, das in Zukunft jede erniedrigende Arbeitsbedingung in den Produktionsketten der belgischen Unternehmen des Bekleidungssektors und anderer Sektoren verbietet. Die Unternehmen sollen verpflichtet werden, die Menschenrechte und die Umwelt in all ihren Gesellschaften und Filialen weltweit effektiv zu respektieren und gesetzlich zur Verantwortung gezogen werden, wenn sie sich nicht daran halten.

Rana Plaza.
Nie wieder!

