

Pflichten des Arbeitgebers nach der Gesetzgebung über die spezielle Begutachtung der Arbeitsbedingungen und Anspruch des Arbeitnehmers auf Frühverrentung: Probleme in der Praxis

Julia Vasileva

Einleitung

Nach dem Föderalen Gesetz Nr. 426-Φ3 vom 28. Dezember 2013 „Über die spezielle Begutachtung der Arbeitsbedingungen“¹ (nachfolgend: Föderales Gesetz Nr. 426-Φ3) und nach Art. 212 ArbGB RF müssen Arbeitgeber seit dem 1. Januar 2014 eine spezielle Begutachtung der Arbeitsbedingungen (SBAB) anstatt der früheren Arbeitsplatzattestierung vornehmen. Diese Umstellung wird schrittweise erfolgen. Nach allgemeinen Regeln gelten die Ergebnisse der vor dem 1. Januar 2014 vorgenommenen Arbeitsplatzattestierung fünf Jahre, jedoch längstens bis zum 31. Dezember 2018.

Die SBAB unterscheidet sich von der Arbeitsplatzattestierung in mehreren Punkten, in erster Linie jedoch in ihren Auswirkungen: Werden nach der SBAB gesundheitsschädigende oder gefährliche Bedingungen am Arbeitsplatz festgestellt, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Frührente; sind die Arbeitsbedingungen jedoch optimal oder zulässig, so entsteht kein Anspruch, auch wenn der Beruf in den Listen von Tätigkeiten, Produktionsstätten, Berufen, Arbeitsplätzen und Einrichtungen, anhand deren die Frührente gewährt wird (nachfolgend: Listen von 2014), verzeichnet ist.² Früher war der Anspruch auf Frührente normativ geregelt, nämlich anhand der Listen von 2014. Die Ergebnisse der Arbeitsplatzattestierung wurden vom Arbeitgeber dafür verwendet, die Arbeitsbedingungen mit staatlich

1 SZ RF 2014, Nr. 52 (Teil I), Art. 6991, zuletzt geändert durch Föderales Gesetz Nr. 136-Φ3 v. 1.5.2016 – SZ RF 2016, Nr. 18, Art. 2552.

2 Listen der Tätigkeiten, Produktionsstätten, Berufe, Arbeitsplätze und Einrichtungen, anhand derer die Frührente gewährt wird. Erlassen durch den Regierungsbeschluss RF Nr. 665 v. 16.7.2014. Vor den Listen aus 2014 galten vergleichbare Listen aus 2002, 1991-1992, 1956. Zur besseren Verständlichkeit werden im Text nur die Listen aus 2014 erwähnt.

vorgegebenen Arbeitsschutznormen in Einklang zu bringen und haben den Anspruch auf Frührente nicht beeinflusst.

A. Spezielle Begutachtung der Arbeitsbedingungen: Allgemeines

Die SBAB am Arbeitsplatz (ausgenommen der Heim- und Telearbeitnehmer) ist für alle Arbeitgeber, darunter auch für Einzelunternehmer, verbindlich³ und im Gesetz definiert als Maßnahme zur Identifizierung von gesundheitsschädigenden und/oder gefährlichen Faktoren im Arbeitsumfeld und Arbeitsprozess sowie zur Bewertung des Grades ihrer Auswirkungen auf den Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der Abweichung der tatsächlichen Verhältnisse von den staatlich festgelegten Vorgaben für die Hygiene am Arbeitsplatz und als Anwendung der Mittel zum individuellen und kollektiven Schutz der Arbeitnehmer.

Identifizierung ist ein neuer Begriff aus dem Föderalen Gesetz Nr. 426-Φ3 und wird als Abgleich von Arbeitsfaktoren am Arbeitsplatz mit denen nach dem Klassenverzeichnis von gesundheitsschädigenden und/oder gefährlichen Arbeitsfaktoren verstanden.⁴ Bei der Identifizierung entscheidet der Gutachter über die Durchführung der Bewertung von Arbeitsfaktoren am konkreten Arbeitsplatz. Findet eine solche Bewertung nicht statt, so können die Arbeitsbedingungen nur als optimal und zulässig (1. und 2. Klasse) eingestuft werden und so keinen Anspruch auf Vergünstigungen im Arbeitsverhältnis und bei der Rentenversorgung begründen.

Die Entscheidung über die Feststellung von gesundheitsschädigenden und gefährlichen Arbeitsbedingungen (3. und 4. Klasse) wird nach der SBAB unter Berücksichtigung der tatsächlichen Bedingungen am Arbeitsplatz getroffen, unabhängig davon, ob dies in der Liste von Produktionszweigen, Produktionsstätten, Berufen und Arbeitsplätzen mit gesundheitsschädigenden Arbeitsbedingungen, unter denen den Arbeitnehmern ein Zusatzurlaub und die gekürzte Arbeitszeit zustehen (nachfolgend: Liste von 1974), vorgesehen ist.⁵ Somit werden nunmehr keine Arbeitsbedin-

3 Nicht verbindlich ist sie hingegen für Arbeitgeber, die natürliche Personen und keine Einzelunternehmer sind.

4 Verordnet vom Ministerium für Arbeit und Soziales der RF durch Verordnung Nr. 33H vom 24.1.2014.

5 Liste der Produktionszweige, Produktionsstätte, Berufe und Arbeitsplätze mit gesundheitsschädigenden Arbeitsbedingungen, unter denen Arbeitnehmern ein Zu-

gungen von vornherein als gesundheitsschädigend und gefährlich angesehen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die SBAB zu organisieren und zu finanzieren. Dazu hat er nach dem Föderalen Gesetz Nr. 426-Φ3 mit einer unabhängigen Organisation, die die spezielle Begutachtung durchführt und entsprechend akkreditiert ist, einen Vertrag abzuschließen.

Das Föderale Gesetz Nr. 426-Φ3 sieht auch eine Reihe von Pflichten für den Arbeitgeber bei der SBAB und der Umsetzung Ihrer Ergebnisse vor:

- Der Arbeitgeber hat der die SBAB durchführenden Organisation alle notwendigen Nachweise, Dokumente und Informationen zur Verfügung zu stellen, die Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze charakterisieren, und die notwendigen Voraussetzungen für die Durchführung der SBAB sowie für die Arbeit der Gutachter zu schaffen. Die Qualität der SBAB hängt in großem Maße von den vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Informationen ab.
- Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer über die SBAB an ihrem Arbeitsplatz zu informieren und alle notwendigen Erläuterungen und Hinweise zu geben, insbesondere über ihr Recht, bei Vornahme der Begutachtung anwesend zu sein.
- Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer in schriftlicher Form über die Ergebnisse der SBAB an ihrem Arbeitsplatz zu informieren.
- Werden am Arbeitsplatz gesundheitsschädigende und gefährliche Arbeitsbedingungen festgestellt, hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmern Garantien und Vergünstigungen nach der Arbeitsgesetzgebung zu gewähren und weitere Pflichten zu erfüllen, insbesondere Zusatzbeiträge zur Rentenpflichtversicherung abzuführen.

Der Arbeitnehmer darf: (1) bei der SBAB anwesend sein, (2) dem Gutachter Vorschläge bezüglich der Durchführung der SBAB machen, insbesondere bezüglich der Identifizierung von relevanten Faktoren und ihrer Bewertung, (3) notwendige Erläuterungen beim Arbeitgeber, Gutachtern und der die SBAB durchführenden Organisation anfragen und (4) gegen die Ergebnisse der SBAB am eigenen Arbeitsplatz Beschwerde bei der Arbeitsinspektion einlegen. Ferner ist es ihm gestattet, eine staatliche Prü-

satzurlaub und gekürzte Arbeitszeit zustehen, vgl. Verordnung des Staatskomitees für Arbeit der UdSSR und des Präsidiums des Zentralrats der Gewerkschaften v. 25.10.1974, Nr. 298/II-22.

fung der Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz zu verlangen, falls er mit den Ergebnissen der SBAB nicht einverstanden ist. Dabei hat sich der Arbeitnehmer mit den Ergebnissen der SBAB an seinem Arbeitsplatz vertraut zu machen.

Es findet eine staatliche Prüfung der Arbeitsbedingungen statt, um die Qualität der SBAB, die Rechtmäßigkeit der Gewährung von Garantien und Vergünstigungen an die Arbeitnehmer für die Arbeit in gesundheits-schädigenden und/oder gefährlichen Bedingungen zu überprüfen sowie die tatsächlichen Arbeitsbedingungen zu bewerten. Laut Art. 209 Teil 11 ArbGB RF stellt die staatliche Prüfung der Arbeitsbedingungen die Beurteilung der Übereinstimmung des Prüfungsgegenstands mit staatlichen Arbeitsschutznormen dar. Der Antrag auf staatliche Prüfung kann von Arbeitgebern, staatlichen Stellen, Arbeitnehmern oder Gewerkschaften gestellt werden. Staatliche Prüfstellen sind die staatliche Arbeitsinspektion und regionale Arbeitsschutzbehörden. Die staatliche Prüfung kann, je nach Antragsteller und Zweck, kostenpflichtig oder unentgeltlich erfolgen. Das staatliche Prüfungsverfahren ist in Art. 216.1 ArbGB RF und in der Verfahrensordnung der staatlichen Prüfung der Arbeitsbedingungen⁶ geregelt.

Je nach der bei der SBAB festgestellten Abweichung der Istwerte der gesundheitsschädigenden Arbeitsfaktoren von den Sollwerten wird in Gefahrenklassen mit Unterklassen unterteilt: Klasse 1 bei optimalen Bedingungen, Klasse 2 bei zulässigen Bedingungen, Klasse 3 bei gesundheits-schädigenden Bedingungen (welche nochmals in vier Unterklassen von 3.1 bis 3.4 unterteilt werden) und letztlich Klasse 4 bei gefährlichen Bedingungen. Die Feststellung der optimalen und zulässigen Arbeitsbedingungen zieht keine zusätzlichen Pflichten des Arbeitgebers sowie keine Zusatzgarantien für den Arbeitnehmer nach sich.

Sind am Arbeitsplatz gesundheitsschädigende oder gefährliche Bedingungen festgestellt worden, so hat der Arbeitnehmer je nach Auswirkungsgrad der Risikofaktoren Anspruch auf:

- ein erhöhtes Arbeitsentgelt (Klasse 3.1. und höher), Art. 147 ArbGB RF;
- einen zusätzlichen bezahlten Jahresurlaub (Klasse 3.2. und höher), Art. 117 ArbGB RF;

6 Verordnung des Ministeriums für Arbeit und Soziales der RF Nr. 549H v. 12.8.2014.

- eine Kürzung der Arbeitszeit wegen der gesundheitsschädigenden und/oder gefährlichen Arbeitsbedingungen (Klasse 3.3 und höher), Art. 92 ArbGB RF.

Im Falle der Feststellung von gesundheitsschädigenden oder gefährlichen Arbeitsbedingungen hat der Arbeitgeber unabhängig vom Gefährdungsgrad Zusatzbeiträge an den Rentenfonds der RF und den Sozialversicherungsfonds der RF zu zahlen.

Es ist zu beachten, dass die Ergebnisse der SBAB in erster Linie als Grundlage für die Ausarbeitung und Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber dienen.⁷ Lediglich in Bezug auf Arbeitsplätze, an welchen die Verbesserung der Arbeitsbedingungen objektiv nicht möglich ist, begründen die Ergebnisse der SBAB zusätzliche Garantien und Vergünstigungen für den Arbeitnehmer.

Damit werden über den Arbeitsschutz ökonomische Mechanismen in die Gesetzgebung eingeführt, um die Arbeitgeber dazu zu motivieren, Arbeitsbedingungen zu verbessern. Dazu verzichtet der Gesetzgeber schrittweise auf den pauschalen (listenbasierten) Ansatz bei der Gewährung von Garantien und Vergünstigungen an Arbeitnehmer zugunsten der Einzelentscheidungen nach der SBAB.

Es ist zu untersuchen, wie diese Änderungen die Durchsetzung des Anspruchs auf Frührente durch Arbeitnehmer beeinflusst haben.

B. Der Anspruch auf Frühverrentung im Zusammenhang mit der Anwendung der Gesetzgebung über die SBAB

Der Anspruch auf Frühverrentung wegen Beschäftigung unter gefährlichen oder gesundheitsschädigenden Arbeitsbedingungen wird im Föderalen Gesetz Nr. 400-Φ3 vom 28. Dezember 2013 „Über die Versicherungsrenten“⁸ geregelt (nachfolgend: Föderales Gesetz Nr. 400-Φ3). Laut Art. 30 Föderales Gesetz Nr. 400-Φ3 steht dieses Recht den Arbeitneh-

7 Die ergibt sich aus den allgemeinen Vorschriften der Verfassung der RF und des ArbGB RF: „Jeder hat das Recht auf Arbeitsbedingungen, die den Sicherheits- und Hygieneerfordernissen entsprechen“, Art. 37 Verf RF und „... der Arbeitgeber hat die Sicherheit und Arbeitsbedingungen in Übereinstimmung mit den staatlichen Arbeitsschutzvorschriften zu gewährleisten“, Art. 22, 212 ArbGB RF.

8 SZ RF 2013, Nr. 52 (Teil I), Art. 6965, zuletzt geändert durch Föderales Gesetz Nr. 428-Φ3 v. 19.12.2016 – SZ RF 2016, Nr. 52 (Teil V), Art. 7477.

mern mit gesundheitsschädigenden oder gefährlichen Arbeitsbedingungen zu. Außerdem haben diesen Anspruch auch Arbeitnehmer in Berufen und an Arbeitsplätzen, die zum vorzeitigen Verlust der Arbeitsfähigkeit führen. Die entsprechende Beschäftigung wird anhand der Listen von 2014 nachgewiesen. Die Entscheidung bezüglich der Zahlung der Frührente wird vom Rentenfonds getroffen.

Eine notwendige Voraussetzung für die Frühverrentung ist seit 2013 darüber hinaus auch die Abführung von Zusatzbeiträgen an den Rentenfonds durch den Arbeitgeber. Diese Voraussetzung gilt für Arbeiten nach Art. 30 Punkt 1 Unterpunkte 1 - 18 Föderales Gesetz Nr. 400-Φ3 und wird nicht auf Arbeiten gemäß Art. 30 Unterpunkte 19, 20 und 21 (Lehr-, therapeutische und künstlerische Tätigkeit in den Bereichen Theater und Unterhaltung) Föderales Gesetz Nr. 400-Φ3 angewandt.

Das Föderale Gesetz Nr. 400-Φ3 erläutert die Gründe für diese Differenzierung zwar nicht, sie ist aber wohl darauf zurückzuführen, dass die Einrichtungen in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Kultur (Art. 30 Unterpunkte 19, 20, 21) in der Regel aus dem Staatshaushalt finanziert werden. Die Einführung zusätzlicher Versicherungsbeiträge würde höhere Haushaltsausgaben verursachen. Daher führen diese Einrichtungen ebenso wie andere Arbeitgeber die SBAB durch, haben jedoch unabhängig von den Ergebnissen keine zusätzlichen Versicherungsbeiträge abzuführen. Somit erfolgt die Gewährung von Frührenten an Arbeitnehmer in den o. g. Bereichen nach wie vor pauschal (listenbasiert).

Arbeitgeber, die Arbeitnehmer unter gesundheitsschädigenden und gefährlichen Arbeitsbedingungen beschäftigen (Art. 30 Unterpunkte 1 - 18 Föderales Gesetz Nr. 400-Φ3), müssen seit 1. Januar 2013 einen zusätzlichen Versicherungsbeitrag bezahlen. Die Höhe des Zusatzbeitrags bestimmt sich in Anknüpfung an die Listen 1 und 2. Für Liste 1 (besonders gesundheitsschädigende und besonders schwere Arbeitsbedingungen) beträgt der Tarif 9 Prozent, für Liste 2 (gesundheitsschädigende und schwere Arbeitsbedingungen)⁹ und die sog. kleinen Listen 6 Prozent.

9 Listen 1 und 2 der Tätigkeiten, Produktionsstätten, Berufe, Arbeitsplätze und Werte, die den Anspruch auf Pensionsvergünstigungen begründen, herausgegeben durch Beschluss des Ministerrats der UdSSR Nr. 10 v. 26.1.1991. Die Listen umfassen über 100 Produktionsbereiche und über 1500 Berufe mit gesundheitsschädigenden und schweren (sowie mit besonders gesundheitsschädigenden und besonders schweren) Arbeitsbedingungen. Außer den Listen 1 und 2 finden noch mehr als zehn sog. „kleine Listen“ Anwendung.

Diese Maßnahme sollte für Arbeitgeber einen Anreiz schaffen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, weil ihnen anderenfalls eine Beitragslast wegen gesundheitsgefährdender Arbeitsbedingungen auferlegt wird.¹⁰ Die Generierung eines zusätzlichen Beitragsaufkommens war jedoch offensichtlich der vorrangige Grund. Denn ab dem 1. Januar 2013¹¹ mussten die Arbeitgeber unabhängig von den begutachteten Arbeitsbedingungen am konkreten Arbeitsplatz Zusatzbeiträge abführen.

Für Arbeitnehmer ist es seither schwieriger, ihren Anspruch auf Frühverrentung durchzusetzen, da nicht alle Arbeitgeber ihrer Pflicht zur Abführung von zusätzlichen Versicherungsbeiträgen gewissenhaft nachkommen. In der Praxis werden diese Beiträge allerdings häufig nur angerechnet, aber nicht tatsächlich abgeführt. Dies ist problematisch, da der Rentenfonds Arbeit unter gesundheitsschädigenden Bedingungen nur im Falle der tatsächlichen Einzahlung der Versicherungsbeiträge auf die gesamte Versicherungszeit für die Gewährung der Frühverrentung anerkennt.

Im Grunde sind Arbeitnehmer nun Leidtragende im Spannungsverhältnis zwischen Arbeitgebern und dem Staat, da sie keinerlei Einfluss auf beide Seiten haben, vor allem nicht auf die Arbeitgeber, die ihre Pflichten zur Abführung von Versicherungsbeiträgen an den Rentenfonds vernachlässigen.

Es sei daran erinnert, dass die gleiche Situation – nur in Bezug auf reguläre Versicherungsbeiträge – im Jahr 2007 vom Verfassungsgericht der RF geprüft wurde. Gemäß Entscheidung des Verfassungsgerichts der RF Nr. 9-II vom 10. Juli 2007 muss, falls der Arbeitgeber seiner Beitragspflicht nicht oder nicht ordnungsgemäß nachkommt, das Recht der Arbeitnehmer auf Arbeitsrente vom Staat dadurch gewährleistet werden, dass er an Stelle des Arbeitgebers die erforderlichen Beiträge an den Rentenfonds abführt. Das Verfassungsgericht der RF hat auch darauf hingewiesen, dass der Gesetzgeber Garantien für eine ungehinderte Durchsetzung der Rentenansprüche der Versicherten, die aufgrund Arbeitsvertrags beschäftigt

10 Die Notwendigkeit der Zusatzbeiträge zur Versicherung wurde erstmalig in der Strategie der langfristigen Entwicklung des russischen Rentensystems gemäß Anordnung der Regierung RF Nr. 2524-p v. 25.12.2012 thematisiert. In der Strategie wurde auf die „soziale Ungerechtigkeit“ des Frührentensystems, das als wesentlicher Teil der Ausgaben des russischen Rentenfonds von allen Teilnehmern der Sozialpflichtversicherung getragen wird, hingewiesen. Die Arbeitgeber selbst tragen jedoch keine Kosten.

11 Dies galt bis zum 1.1.2014.

waren und die gesetzlich festgelegten Voraussetzungen für den Erwerb des Rentenanspruchs sorgfältig erfüllten, schaffen soll.¹²

Eine derartige Regelung wurde jedoch nicht getroffen. Im Falle der Verletzung des Rechts auf Frühverrentung infolge der Nichtabführung von Zusatzbeiträgen durch den Arbeitgeber muss der Arbeitnehmer daher Klage erheben.¹³ Somit fehlt es im geltenden Rentenrecht nach wie vor an ausreichenden Garantien für die Durchsetzung des Anspruchs auf Frührente, falls der Arbeitgeber seinen Beitragspflichten nicht nachkommt.

Mit dem Inkrafttreten des Föderalen Gesetzes Nr. 426-Φ3 am 1. Januar 2014 wurde das Frührentenrecht erneut geändert. Gemäß aktueller Rechtslage haben Arbeitgeber die zusätzlichen Versicherungsbeiträge nur abzuführen, wenn gesundheitsschädigende und gefährliche Bedingungen am Arbeitsplatz bei der SBAB festgestellt wurden und nicht bloß in den Listen verzeichnet sind.

Von Arbeitnehmerseite wird diese Situation unterschiedlich beurteilt: Einerseits hat der Arbeitgeber nach dem ArbGB RF sichere Arbeitsbedingungen nach geltenden staatlichen Normen zu schaffen, und nur, wenn es objektiv unmöglich ist, den Arbeitnehmern Garantien und Vergünstigungen zu gewähren. Andererseits tun sich viele Arbeitnehmer psychologisch damit schwer, die seit 2014 geltenden Regeln zu akzeptieren, weil sie häufig keine Veränderungen an ihren Arbeitsplätzen sehen. Hinzu kommt, dass sie – falls nach der SBAB an ihren Arbeitsplätzen zulässige Arbeitsbedingungen festgestellt werden – ihren Anspruch auf Frühverrentung verlieren.

Dies kann eine Reihe von Gründen haben. Insbesondere kann die SBAB nicht sorgfältig bzw. nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden

12 Entscheidung des Verfassungsgerichts der RF Nr. 9-II v. 10.7.2007 im Verfahren der Verfassungsmäßigkeitsprüfung von Art. 10 Nr. 1 und Art. 13 Nr. 2 Föderales Gesetz „Über die Arbeitsrenten in der Russischen Föderation“ und Ziff. 7 Abs. 3 der Regeln der Erfassung von Versicherungsbeiträgen zum Rentenskapital auf Anfrage des Obersten Gerichts der RF und des Kreisgerichts Utschalinskij der Republik Baschkortostan sowie aufgrund der Beschwerden von A.W. Dokunin, A.S. Muratov und T.W. Shestakova.

13 Es sei angemerkt, dass die Gerichte bei Streitigkeiten über Frühverrentung meistens den vorläufigen Mechanismus gemäß Entscheidung des Verfassungsgerichts der RF Nr. 9-II v. 10.7.2007 anwenden. Siehe auch Berufungsbeschluss des Gebietsgerichts Saratow v. 10.9.2015 im Verfahren 33-5924; v. 20.8.2015 im Verfahren 33-5340; v. 21.1.2016 im Verfahren 33-280; Berufungsbeschluss des Gebietsgerichts Omsk v. 8.7.2015 im Verfahren 33-4396/2015.

sein oder durch den Arbeitgeber wurden falsche oder unvollständige Angaben zu Arbeitsplätzen zur Verfügung gestellt. In diesen Fällen können die Ergebnisse der SBAB von den Arbeitnehmern oder den Arbeitgebern vor der Staatlichen Arbeitsinspektion oder vor Gericht angefochten werden. Dass die SBAB zum Verlust von Garantien und Vergünstigungen führt, ist in erheblichem Maße auf die neue SBAB-Methodik zurückzuführen¹⁴, bei der die zulässigen Höchstwerte von Risikofaktoren im Arbeitsumfeld und Arbeitsprozess von früheren Hygienenormen abweichen.¹⁵ Unter anderem enthält die SBAB-Methodik eine kürzere Auflistung von Kriterien und Werten, nach denen der Arbeitsplatz als gesundheitsschädigend oder gefährlich eingestuft werden kann. So werden nun anstelle der früheren 23 Arbeitsintensitätsfaktoren lediglich 6 Faktoren bewertet. Ferner wurden die Verzeichnisse chemischer und biologischer Faktoren verkürzt. Auch die Gefahrenklasse kann heruntergestuft werden, wenn der Arbeitnehmer persönliche Schutzausrüstung verwendet. Somit werden nun bestimmte früher als gesundheitsschädigend und gefährlich geltende Arbeitsbedingungen nicht mehr als solche eingestuft.

In der Fachliteratur werden zudem weitere Mängel der neuen Methodik dargestellt. Es wird insbesondere kritisiert, dass bei der Begutachtung nur die Ergebnisse der hygienischen Bewertung ausgewertet, die Berufsrisiken jedoch nicht in vollem Maße berücksichtigt werden. Ferner wird beanstandet, dass Risikofaktoren, die durch technische und organisatorische Besonderheiten des Arbeitsprozesses bedingt sind, künftig aus der Begutachtung ausgeschlossen werden. Die Verletzungsgefahr durch offenkundig gefährliche Anlagen, das Risiko durch unausgebildetes oder inkompetentes Personal, das Risiko infolge falscher Anwendung oder Überbeanspruchung der persönlichen und kollektiven Schutzausrüstung sowie Stress und Erschöpfung am Arbeitsplatz werden außer Acht gelassen.¹⁶

14 Siehe Verordnung des Ministeriums für Arbeit und Soziales der RF Nr. 33H. v. 24.1.2014.

15 P 2.2.2006-05. 2.2. Arbeitshygiene. Anleitung zur hygienischen Bewertung von Faktoren im Arbeitsumfeld und Arbeitsprozess. Kriterien und Klasseneinteilung der Arbeitsbedingungen, gebilligt vom Hygiene-Chefarzt der RF am 29.7.2005.

16 *Shevchenko*, Vzaimodejstvie mezhdunarodnogo i rossijskogo pravovogo regulirovanija ohrany zdorov'ja v sfere truda [Zusammenwirken des internationalen und russischen Gesundheitsschutzrechts im Bereich der Arbeit], in: Golovina/Ljutov (Hrsg.), *Mezhdunarodnye trudovye standarty i rossijskoe trudovoe pravo: perspektivy koordinacii* [Internationale Arbeitsstandards und russisches Arbeitsrecht: Perspektiven der Koordinierung], Moskau 2016, S. 184.

Die erwähnten Kritikpunkte sind nicht unbegründet. Insbesondere müssen Arbeitgeber stets Vorsorge gegen die genannten Risiken treffen, etwa durch Absperrung von offenkundigen Gefahrenbereichen, Verbesserung der Sicherheit und Ausbildung der Arbeitnehmer. Wo es möglich ist, die Gefahr von Arbeitsunfällen zu reduzieren oder auszuschließen, muss der Arbeitgeber dies tun. Darüber hinaus hat er gemäß Art. 209 ArbGB RF ein System des Arbeitsschutzmanagements einzurichten und Gefahren für Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer zu ermitteln. Das können mechanische, elektrische, Witterungs- und sonstige Gefahren sein; das Ministerium für Arbeit der RF nennt rund 150 Beispiele¹⁷. Der Arbeitgeber soll eine kontinuierliche Arbeitsschutzpolitik zur Vorbeugung von Unfällen und Verschlechterung der Gesundheit der Arbeitnehmer betreiben.

Mit Inkrafttreten des Föderalen Gesetzes Nr. 426-Φ3 entstanden auch Auslegungs- und Anwendungsprobleme im Zusammenhang mit dem Föderalen Gesetz vom 15. Dezember 2001 Nr. 167-Φ3 „Über die Rentenpflichtversicherung in der Russischen Föderation“ (nachfolgend: Föderales Gesetz Nr. 167-Φ3). Gemäß Art. 7 Punkt 7 des Föderalen Gesetzes Nr. 426-Φ3 werden die Ergebnisse der SBAB zur Festlegung von Zusatzbeträgen zum Rentenfonds anhand der Gefahrenklasse bzw. Unterklasse der Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz angewendet. Der Zusatztarif wird für Arbeitsplätze mit gesundheitsschädigenden oder gefährlichen Arbeitsbedingungen festgelegt. Dabei entsteht die entsprechende Pflicht des Arbeitgebers gemäß Art. 33.2 Föderales Gesetz Nr. 167-Φ3 nur gegenüber den Arbeitnehmern an Arbeitsplätzen, die in Art. 30 Teil 1 Unterpunkte 1 - 18 Föderales Gesetz Nr. 400-Φ3 aufgelistet sind. Mit anderen Worten müssen zwei Voraussetzungen zugleich erfüllt sein: die Feststellung einer Gefahrenklasse nach der SBAB und die Ausübung genau bestimmter Tätigkeiten.

Ein praktisches Beispiel für eine Streitigkeit bezüglich der Anwendung der SBAB ist der Fall „Permskaja“ aus dem Jahr 2015. Dort ging es darum, dass der Arbeitgeber und die Organisation, die in einer Geflügelfabrik die SBAB durchführte, die o. g. Anforderungen missachtet haben soll. Im SBAB-Bericht wurde ausgeführt, dass den Arbeitnehmern mit der Berufsbezeichnung „technischer Anlagenfahrer“ eine Frührente zustehe. An entsprechenden Arbeitsplätzen wurden gesundheitsschädigende Ar-

17 Musterbestimmung über das System des Arbeitsschutzmanagements, gebilligt durch Verordnung des Ministeriums für Arbeit und Soziales der RF Nr. 438H v. 19.8.2016.

beitsbedingungen festgestellt. Gemäß Liste 2 haben jedoch nur die Anlagenfahrer (Aufgabenstellung: Einsammlung, Verarbeitung und Entsorgung von Tierkadavern) Anspruch auf Frührente, die in speziellen veterinärhygienischen Entsorgungsfabriken und -fabrikhallen tätig sind. In der Geflügelfabrik „Permskaja“ gab es hingegen keine separate Spezialhalle, die Anlagenfahrer arbeiteten im Abfallverwertungsabschnitt in der Schlachthalle. Trotz der Unstimmigkeit begann der Arbeitgeber nach der Bestätigung des Berichts, Zusatzbeiträge für diese Arbeitnehmer zur Sicherung der Frührente abzuführen.

Der Rentenfonds weigerte sich dann jedoch, besagten Arbeitnehmern eine Frührente zu gewähren, da diese Berufe nicht in der Liste 2 verzeichnet seien. Ferner beschloss der Rentenfonds, den Arbeitgeber (Geflügelfabrik „Permskaja“) für die Bereitstellung falscher Angaben über Versicherungspflichtbar zu machen. Die hiergegen vom Arbeitgeber erhobene Klage hatte Erfolg. Das Gericht hat den Rentenfonds verpflichtet, den „technischen Anlagenfahrern“ eine Frührente zu gewähren.

Schlussbemerkung

Anfang des 21. Jahrhunderts begann Russland, ein System des Arbeitsschutzes aufzubauen, das nach internationalen Standards im Bereich des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit ausgerichtet ist. Arbeitssicherheitsstandards sind staatlichen Arbeitsschutzvorschriften zugeordnet (Art. 209 ArbGB RF). Das am 1. Januar 2014 in Kraft getretene Föderale Gesetz Nr. 426-Φ3 dient der Umsetzung dieser Standards und soll sich zu einem effektiven Mittel zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen entwickeln. Zu diesem Zweck enthält das Föderale Gesetz Nr. 426-Φ3 Mechanismen für ökonomische Anreize, die den Arbeitgeber dazu veranlassen sollen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Eines der Mittel ist die Zahlung von Zusatzbeiträgen an den Rentenfonds durch die Arbeitgeber. Seit dem 1. Januar 2014 differenziert der Zusatzbeitrag nach der Gefahrenklasse und Unterklasse der nach der SBAB festgestellten Arbeitsbedingungen. Der Arbeitgeber kann durch diese Reform seine Kosten senken, indem er die Arbeitsbedingungen verbessert.

Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Frührente besteht nach der neuen Rechtslage nur, wenn gleichzeitig drei Voraussetzungen erfüllt sind: erstens die Einstufung der Arbeitsbedingungen nach der SBAB als gesundheitsschädigend oder gefährlich, zweitens die Abführung von Zusatzbei-

trägen an den Rentenfonds durch den Arbeitgeber für jeden Beschäftigten an solchen Arbeitsplätzen und drittens die erforderliche Versicherungszeit in Berufen und Arbeitsbereichen nach Art. 30 Teil 1 Unterpunkte 1 - 18 Föderales Gesetz Nr. 400-Φ3.

Die Entscheidung über die Festsetzung der Frührente wird vom Rentenfonds getroffen. Dabei wird nicht nur die Abführung von Zusatzbeiträgen durch den Arbeitgeber, sondern auch die genaue Übereinstimmung des Berufes des Arbeitnehmers mit den Listen von Tätigkeiten, Produktionsstätten, Berufen, Arbeitsplätzen und Messwerten, die den Anspruch auf Frührente begründen, geprüft.

Im Zusammenhang mit dem Frührentenanspruch werden an den Arbeitgeber drei Grundanforderungen gestellt: Erstens hat er der SBAB-Organisation alle erforderlichen Informationen über die Arbeitstätigkeit, Arbeitszeit, eingesetzte Ausrüstung und sonstiges mitzuteilen sowie die Voraussetzungen für die Tätigkeit der Gutachter zu schaffen. Zweitens hat er den SBAB-Bericht gründlich zu prüfen und, sofern er mit dem Bericht nicht einverstanden ist, schriftlich Stellung zu nehmen. Bei Meinungsverschiedenheiten, auch im Zusammenhang mit dem Anspruch auf Frührente, kann sich der Arbeitgeber an die staatliche Arbeitsschutzinspektion wenden. Drittens hat der Arbeitgeber Zusatzbeiträge an den Rentenfonds abzuführen, wenn am Arbeitsplatz gesundheitsschädigende oder gefährliche Arbeitsbedingungen festgestellt worden sind.

Bei der Durchsetzung des Rechts auf Frührente kommt es sowohl auf das richtige Vorgehen des Arbeitgebers in allen Phasen der SBAB als auch bei der anschließenden Umsetzung der Ergebnisse an. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass die Umsetzung des Verfahrens Probleme bereiten kann. Problematisch ist insbesondere, dass einige Berufe mit gesundheitsschädigenden Arbeitsbedingungen gerade nicht von den Listen der Berufe, die Anspruch auf Frührente begründen, umfasst sind.

Das Gesagte zeigt auf, dass mit dem neuen SBAB-Gesetz Mechanismen geschaffen wurden, um die Arbeitgeber zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu motivieren. Zugleich haben die Arbeitgeber ein offensichtliches Interesse daran, Kosten zu sparen und Arbeitsgarantien für Arbeitnehmer aus formalen Gründen zu reduzieren, ohne die Arbeitsbedingungen zu ändern. Die Gewerkschaften zeigen sich daher besorgt, dass die Arbeitgeber die Rechtsnormen manipulieren könnten, um Garantien zu mindern, z. B., indem sie die Arbeitsbedingungen nur zum Schein verbes-

sern.¹⁸ In erster Linie betreffen diese Befürchtungen die Arbeitsgarantien, die sich je nach der Gefahrenklasse (gesundheitsschädigende und gefährliche) und nach der Unterklasse der gesundheitsschädigenden Bedingungen unterscheiden. Der Anspruch auf Frührente wird damit allerdings nur in geringerem Maße gefährdet, da die Höhe des je nach der Gefahrenklasse (Unterklasse) differenzierten Zusatzbeitrags das Rentenniveau nicht beeinflusst. Wichtig ist lediglich, dass der Beitrag abgeführt wurde.

Im Ergebnis sind die dargestellten Bedenken nicht unbegründet. Eine Anwendungspraxis für das Föderale Gesetz Nr. 426-Φ3 bildet sich gerade erst heraus. Da die Ergebnisse der bisherigen Arbeitsplatzattestierung bis Ende 2018 gelten, haben bisher nicht alle Arbeitgeber eine SBAB durchgeführt. Der Gesetzgeber hat ausreichende Rechtsgarantien für Arbeitnehmer nach der SBAB und zur Umsetzung von deren Ergebnisse vorgesehen sowie Rechtsschutzmechanismen verankert. Die Rechtspraxis wird in den nächsten Jahren zeigen, inwieweit diese Mechanismen praktisch wirksam werden.

18 *Babich*, *Prakticheskie voprosy special'noj ocenki uslovij truda* [Praktische Fragen der SBAB], in: Kolganova (Hrsg.), *Sbornik materialov Vos'moj konferencii Assoциacii „Juristy za trudovye prava“* [Sammelband der 8. Konferenz des Verbands „Juristen für Arbeitsrechte“], Moskau 2014, S. 25.

