

Praktische Probleme bei der Auszahlung von Versicherungsleistungen bei Arbeitsunfällen

Daria Chernyaeva

Einleitung

Arbeitgeber sind nach Art. 22 Teil 2 ArbGB RF verpflichtet, Arbeitnehmer in der Sozialpflichtversicherung zu versichern. Gemäß Art. 3 und 5 des Föderalen Gesetzes Nr. 125-Φ3 vom 24. Juli 1998 „Über die Sozialpflichtversicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten“¹ (nachfolgend: Föderales Gesetz Nr. 125-Φ3) sind Arbeitgeber neben anderen juristischen Personen jeder Rechtsform und natürlichen Personen mit sozialversicherungspflichtigen Angestellten Versicherer.²

Nach Art. 3 Föderales Gesetz Nr. 125-Φ3 haben die Versicherer einen „Versicherungsbeitrag“ zu zahlen. Dieser beziffert sich an Hand des Versicherungstarifs, der jedes Jahr gesetzlich je nach der Klasse des Berufsrisikos festgelegt wird, sowie unter Berücksichtigung einer Ermäßigung oder eines Aufschlags zum Versicherungstarif, der vom Sozialversicherungsfonds individuell festgelegt wird, wenn der Arbeitsschutz im Betrieb sehr gut oder unbefriedigend ist. Die Höhe einer Ermäßigung bzw. eines Aufschlags wird anhand der Tätigkeitsergebnisse des Versicherers in den letzten drei Jahren berechnet und unter Berücksichtigung der Arbeitsschutzsituation, u. a. unter Berücksichtigung der Ergebnisse der speziellen Begutachtung der Arbeitsbedingungen (SBAB), der obligatorischen Einstellungsuntersuchungen und regelmäßigen ärztlichen Untersuchungen sowie der Versicherungskosten festgelegt. Die Höhe der Ermäßigung oder des

-
- 1 Föderales Gesetz Nr. 125-Φ3 v. 24.7.1998 „Über die Sozialpflichtversicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten“ – SZ RF 1998, Nr. 31, Art. 3803, zuletzt geändert durch Föderales Gesetz Nr. 493-Φ3 v. 28.12.2016 – SZ RF 2017, Nr. 1 (Teil I), Art. 34.
 - 2 Gemäß Art. 5 Föderales Gesetz Nr. 125-Φ3 sind dies natürliche Personen, die aufgrund eines Arbeitsvertrags mit dem Versicherer tätig sind oder zur Freiheitsstrafe verurteilt wurden und nun vom Versicherer zur Arbeit eingesetzt werden.

Aufschlags darf 40 Prozent des Tarifs nicht überschreiten. Bei einem Arbeitsunfall mit tödlichem Ausgang entfallen Ermäßigungen.³

Ausgehend von Art. 184 ArbGB RF sowie Art. 8 und 9 des Föderalen Gesetzes Nr. 125-Φ3 haben Versicherte bei Schädigung der Gesundheit infolge eines Arbeitsunfalls, bei Berufserkrankung oder Tod – wobei in letzterem Fall die Familie des Opfers anspruchsberechtigt ist – Anspruch auf folgende Leistungen:

- Entgangener Verdienst (Einkommen).
- Erstattung der infolge der Gesundheitsschäden entstandenen Mehraufwendungen für medizinische, soziale und berufliche Rehabilitation (darunter berufliche Aus- und Weiterbildung) oder ggf. Anspruch auf Aufwendungen im Todesfall (z. B. Bestattungsgeld⁴), welche aus dem Sozialversicherungsfonds aufgrund der ärztlich-sozialen Begutachtung finanziert werden.
- Krankengeld in Höhe von 100 Prozent des durchschnittlichen Arbeitsentgelts des Versicherten (jedoch höchstens das Vierfache der maximalen monatlichen Versicherungsleistung, begrenzt auf einen Höchstbetrag von 72.290,4 Rubel = ca. 1.120 Euro⁵), das vom Arbeitgeber für die Dauer der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit des Versicherten bis zur Genesung oder der Feststellung der ständigen Arbeitsunfähigkeit ausbezahlt und vom Sozialversicherungsfonds erstattet wird.
- Eine einmalige Versicherungsleistung an den Versicherten oder im Todesfall des Versicherten an andere Berechtigte, wobei die Höhe abhängig vom Grad der Arbeitsunfähigkeit ist, jedoch begrenzt auf einen Höchstbetrag von 94.018 Rubel (ca. 1.450 Euro⁶). Beim Tod des Versi-

3 Art. 22 Punkt 1 Föderales Gesetz Nr. 125-Φ3.

4 Art. 10 Föderales Gesetz Nr. 8-Φ3 v. 12.1.1996 „Über Bestattung und Bestattungswesen“ – SZ RF 1996, Nr. 3, Art. 146, zuletzt geändert durch Föderales Gesetz Nr. 305-Φ3 v. 3.7.2016 – SZ RF 2016, Nr. 27 (Teil II), Art. 4238.

5 Stand 2017: Ab 1.1.2018 wird die Summe jährlich anhand des Verbraucherpreisindex des Vorjahrs und eines von der russischen Regierung bestimmten Indexfaktors angepasst. Siehe Art. 8 Föderales Gesetz Nr. 444-Φ3 v. 19.12.2016 „Über Änderung einzelner Gesetzesakte zur Anpassung von Zahlungen, Beihilfen und Entschädigungen und Außerkraftsetzung von Art. 6 Teil 2 Föderales Gesetz über die Zusatzmaßnahmen zur Unterstützung von Familien mit Kindern“ – SZ RF 2016, Nr. 52 (Teil V), Art. 7493.

6 Stand 2017: Ab 1.1.2018 wird die Summe jährlich anhand des Verbraucherpreisindex im Vorjahr und eines von der russischen Regierung bestimmten Indexfaktors angepasst, Art. 8 Föderales Gesetz Nr. 444-Φ3.

cherten beträgt die einmalige Versicherungsleistung 1 Mio. Rubel⁷ (ca. 15.400 Euro). Die Zahlung erfolgt jeweils aus dem Sozialversicherungsfonds.

- Monatliche Versicherungsleistungen an den Versicherten oder bei Tod an andere Berechtigten in Höhe eines Anteils des monatlichen Durchschnittseinkommens des Versicherten, werden berechnet anhand des Grades der Arbeitsunfähigkeit (siehe oben), wobei die Auszahlung aus dem Sozialversicherungsfonds erfolgt. Wird von der Untersuchungskommission allerdings ein Verschulden des Opfers festgestellt, wird die monatliche Versicherungsleistung um den jeweiligen Grad des Verschuldens, jedoch höchstens um 25 Prozent, reduziert.⁸

Somit ist die Zahlung von Versicherungsentschädigungen bei Arbeitsunfällen recht umfassend geregelt. In der Praxis gibt es allerdings nicht selten Probleme bei deren Auszahlung, obwohl die Nichtauszahlung eine Ordnungswidrigkeit darstellt. Folge dessen sind Geldbußen von bis zu 50.000 Rubel (bei wiederholtem Verstoß bis zu 100.000 Rubel) für den Arbeitgeber oder seine Vertreter (Art. 5.27 OWiGB RF) und bei Nichtauszahlung für mehr als zwei Monate aus Eigennutz oder sonstigem persönlichen Interesse Geld- oder Freiheitsstrafe für den Leiter des Betriebs, der Filiale oder Niederlassung sowie für natürliche Personen, die selbst Arbeitgeber sind (Art. 145.1 StGB RF).

Gemäß Art. 15 des Föderalen Gesetzes Nr. 125-Φ3 sind bei Verzug mit der Auszahlung von Versicherungsleistungen Zinsen in Höhe von 0,5 Prozent des ausstehenden Betrags für jeden Verzugstag vorgesehen. Diese Verzugszinsen werden nicht auf die Versicherungsbeiträge des Arbeitgebers zum Sozialversicherungsfonds angerechnet. Verzögert der Arbeitgeber die Auszahlung des Krankengeldes wegen eines Arbeitsunfalls oder einer Berufserkrankung um mehr als einen Monat, erhält der Arbeitnehmer Krankengeld auf Antrag unmittelbar vom Sozialversicherungsfonds.

Häufig verursacht die Verletzung von Arbeitgeberpflichten und insbesondere von Pflichten im Zusammenhang mit der Untersuchung von Arbeitsunfällen oder der Abführung von Beiträgen zur Sozialpflichtversicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten Probleme bei der Auszahlung von Versicherungsleistungen wegen eines Arbeitsunfalls. Nach-

7 Art. 11 Nr. 2 Föderales Gesetz Nr. 125-Φ3.

8 Art. 14 Nr. 1 Föderales Gesetz Nr. 125-Φ3.

stehend werden die häufigsten Ursachen für Probleme bei der Inanspruchnahme von Versicherungsleistungen durch den Arbeitnehmer vorgestellt.

A. Der Arbeitgeber leugnet das Arbeitsverhältnis

Dieser Verstoß kann Ausdruck darin finden, dass der Arbeitgeber sich weigert, einen schriftlichen Vertrag sowie Personalunterlagen zu erstellen (keine Personalakte, keine Vermerke in der Arbeitszeitrechnung etc.), aber auch Ausfertigungen des abgeschlossenen Vertrags zurückhält oder vernichtet, Kündigungsunterlagen ohne Wissen des angeblich Gekündigten erstellt, das tatsächliche Arbeitsverhältnis oder jegliches Rechtsverhältnis betreffend Arbeit mit dem Geschädigten leugnet.⁹ Nach einem Arbeitsunfall ist ein solches Verhalten meist motiviert durch die Absicht des Arbeitgebers, Organisationskosten und Finanzaufwendungen für die Untersuchung des Versicherungsfalls (möglicherweise Einschaltung der Arbeitsinspektion) zu vermeiden, eine objektive Untersuchung des Sachverhalts zu verhindern, die Unfallstatistik zu verbessern oder die Zahlung erhöhter Beiträge an den Sozialversicherungsfonds sowie die Auszahlung der Versicherungsentschädigung an die Geschädigten zu vermeiden und nicht zuletzt um der Verantwortung für Verstöße gegen das Sozialversicherungsrecht (insbesondere auch der strafrechtlichen Sanktionierung in Form von Geldbußen, Geldstrafen und Freiheitsstrafe) zu entgehen.

Nach derzeitiger Rechtslage bietet eine Reihe von Vorschriften des ArbGB RF aus dem Jahre 2013¹⁰, die den Abschluss zivilrechtlicher Verträge, in denen die Pflicht des Arbeitgebers zum Abführen von Sozialversicherungsbeiträgen gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten nicht vorgesehen ist, verhindern sollen, den effektivsten Schutz vor einem solchem Verhalten des Arbeitgebers. Gemäß Art. 15 Teil 2 ArbGB RF ist der Abschluss eines zivilrechtlichen Vertrages, der de facto ein Arbeitsverhältnis

9 Siehe z. B. Beschluss des Obersten Gerichts der RF Nr. 41-KT16-35 v. 28.11.2016, Berufungsbeschluss des Gebietsgerichts Belgorod Nr. 33-3204/2015 v. 28.7.2015, Berufungsbeschluss des Gebietsgerichts Pskov Nr. 33-672 v. 6.5.2014, Berufungsbeschluss des Gebietsgerichts Nischni Nowgorod Nr. 33-10433 v. 23.11.2010 – Datenbank „Consultant Plus“.

10 Art. 12 Föderales Gesetz Nr. 421-Φ3 v. 28.12.2013 „Über die Änderung einzelner Gesetzesakte im Zusammenhang mit der Verabschiedung des Föderalen Gesetzes über die spezielle Begutachtung der Arbeitsbedingungen“ – SZ RF 2013, Nr. 52 (Teil I), Art. 6986.

nis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer regelt, verboten. Zudem sieht Art. 16 ArbGB RF die gerichtliche Feststellung der Begründung eines Arbeitsverhältnisses und die Anerkennung des persönlichen Arbeitseinsatzes aufgrund eines zivilrechtlichen Vertrags als Arbeitsverhältnis vor. Die Anerkennung eines Vertrags als Arbeitsverhältnis kann sowohl vom „Auftraggeber“ selbst, auf Antrag des Beschäftigten und/oder aufgrund einer gerichtlich nicht angefochtenen Unterlassungsverfügung des staatlichen Arbeitsinspektors als auch durch ein Gericht erfolgen.¹¹

Ist ein Arbeitsvertrag nicht ordnungsgemäß zustande gekommen, entsteht das Arbeitsverhältnis aufgrund der tatsächlichen Zulassung des Beschäftigten zur Arbeit mit Wissen oder im Auftrag des Arbeitgebers oder seines dazu bevollmächtigten Vertreters. In solchen Fällen betrachten die Gerichte den fehlenden Nachweis über den Abschluss eines Arbeitsverhältnisses (insbesondere eines schriftlichen Arbeitsvertrages) als rechtlich irrelevant.¹² Dieser Ansatz ist besonders effektiv, wenn derartige Nachweise nicht oder nur schwer zu erhalten sind, beispielsweise weil der Arbeitgeber seine Tätigkeit inzwischen eingestellt hat.

Ergibt sich aus dem Sachverhalt, dass der Arbeitnehmer ohne Wissen oder Auftrag des Arbeitgebers oder seines dazu bevollmächtigten Vertreters zur Arbeit zugelassen wurde, wird dies als direkter Verstoß gegen Art. 16 ArbGB RF, der eine solches „Zulassungsverfahren“ zur Arbeit untersagt, gewertet. Daher versucht das Gericht in aller Regel herauszufinden, wer den betroffenen Arbeitnehmer zur Arbeit zugelassen hat und ob diese Person dazu befugt war. Dabei werden die aufgrund des zivilrechtlichen Vertrags bestehenden Verhältnisse bei nicht ausräumbaren Zweifeln durch die Gerichte zugunsten der Anerkennung eines tatsächlichen Arbeitsverhältnisses nach Art. 19.1 ArbGB RF ausgelegt.

Will der Arbeitnehmer ihm zustehende Leistungen wegen Arbeitsunfalls oder Berufskrankheit in Anspruch nehmen, kann er seine Rechte bei der Arbeitsinspektion, der Staatsanwaltschaft (am rechtlichen Sitz des Arbeitnehmers) oder vor Gericht geltend machen.

Die Arbeitsinspektion kann für den Arbeitgeber verbindliche Verfügungen erlassen oder ein Ordnungswidrigkeitsverfahren einleiten.

11 Art. 19.1 ArbGB RF.

12 Siehe z. B. Berufungsbeschluss des Gebietsgericht Swerdlowsk Nr. 33-4877/2017 v. 18.4.2017, Berufungsbeschluss des Obersten Gerichts der Republik Tschuwaschien Nr. 33-2759/2017 v. 31.5.2017, Beschluss des Zivilsenats des Obersten Gerichts der RF Nr. 41-KI15-14 v. 17.8.2015 – Datenbank „Consultant Plus“.

Gemäß Art. 27 Föderales Gesetz Nr. 2202-1 vom 17. Januar 1992 „Über die Staatsanwaltschaft der Russischen Föderation“¹³ und Art. 45 ZPO RF¹⁴ kann die Staatsanwaltschaft vor Gericht u. a. einen Antrag stellen, um (a) verletzte oder bestrittene soziale Rechte, Freiheiten und berechnigte Interessen in Bezug auf Arbeits- und verwandte Verhältnisse zu schützen sowie (b) soziale Sicherheit (darunter Sozialleistungen), (c) den Gesundheitsschutz (darunter medizinische Hilfe) und (d) das Recht auf eine gesunde Umwelt zu gewährleisten. Darüber hinaus werden solche Streitigkeiten im Zivilprozessrecht zu den Ausnahmen gezählt, die es der Staatsanwaltschaft gestatten, auf Antrag einer Privatperson vor Gericht auf Wiederherstellung der verletzten Rechte zu klagen, auch wenn die Person selbst in der Lage wäre, ihre Rechte geltend zu machen. Dies können z. B. Anträge von Arbeitnehmern, die Verstöße gegen den Arbeitsschutz, die Verletzung der Lohnzahlungsfristen, die Urlaubsgeldrechnung die Arbeits- und Ruhezeiten zum Gegenstand haben, sein. In Frage kommen ferner Anträge, die rechtswidrige Bedingungen im Arbeitsvertrag betreffen.

Stellt das Gericht fest, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht rechtmäßig dokumentiert hat, werden gleich mehrere Geldbußen gemäß Art. 5.27 OWiGB RF zu seinen Lasten festgesetzt: zum einen für den Verstoß an sich, zum anderen für die damit logisch verbundenen Pflichtverletzungen (keine medizinische Untersuchung, keine Arbeitsschutzbelehrung, keine Eintragungen im Arbeitsbuch etc.).

Hat der Arbeitgeber Beiträge zum Sozialversicherungsfonds nicht abgeführt, weil kein ordnungsgemäßer Arbeitsvertrag zustande kam bzw. er sein Vertragsverhältnis mit dem Arbeitnehmer nicht als Arbeitsverhältnis anerkannte oder wurde der Arbeitnehmer ohne sein Wissen gekündigt, muss letzterer zunächst vom Gericht den Bestand eines Arbeitsverhältnisses anerkennen lassen und die tatsächliche Lohnhöhe nachweisen. Stellt das Gericht fest, dass zwischen dem Arbeitnehmer und dem angeblichen Arbeitgeber tatsächlich ein Arbeitsverhältnis bestand, hat der Betroffene alle Arbeitgeberpflichten nach Art. 22 Teil 2 ArbGB RF zu erfüllen. Somit kann der Arbeitnehmer aufgrund der positiven Gerichtsentscheidung vom Arbeitgeber verlangen, die Abrechnungsunterlagen für den ganzen Arbeitszeitraum an die zuständige Behörde (Sozialversicherungsfonds der

13 RG Nr. 39 v. 18.2.1992, zuletzt geändert durch Föderales Gesetz Nr. 246-Φ3 v. 29.7.2017 – SZ RF 2017, Nr. 31 (Teil I), Art. 4795.

14 SZ RF 2002 Nr. 46 Art. 4532, zuletzt geändert durch Föderales Gesetz Nr. 260-Φ3 v. 29.7.2017 – SZ RF 2017, Nr. 31 (Teil I), Art. 4809.

RF, Rentenfonds der RF, Föderales Steueramt, etc.) herauszugeben und sämtliche Steuern sowie Abgaben für diesen Zeitraum zu zahlen. Mit dieser Gerichtsentscheidung kann der Arbeitnehmer die Behörden ferner dazu veranlassen, bei dem Arbeitgeber bezüglich gezahlter Beiträge, Steuern und Abrechnungen anzufragen.

Neben den genannten Zahlungen hat der Arbeitgeber Folgendes zu entrichten:

- Verzugszinsen bei Nichtabführung von Versicherungsbeiträgen für jeden Verzugstag ab dem auf den im Föderalen Gesetz Nr. 125-Φ3 festgelegten Stichtag folgenden Tag¹⁵, einschließlich des Tags der Zahlung (Vollstreckung), in Prozent der ausstehenden Beitragssumme (1/300 des Leitzinses der russischen Zentralbank im Verzugszeitraum).¹⁶ Die Zinsauszahlung erfolgt entweder zusammen mit den Versicherungsbeiträgen oder nach deren vollständiger Abführung. Die Verzugszinsen können zwangsweise von Bankkonten oder sonstigem Vermögen des Versicherers eingetrieben werden,¹⁷ indem die kontoführende Bank oder eine andere Kreditanstalt angewiesen wird, die erforderlichen Mittel von den Konten des Arbeitgebers abzubuchen und an den Haushalt des Sozialversicherungsfonds abzuführen. Ist die Entscheidungsfrist bezüglich der Vollstreckung bereits verstrichen, steht der Rechtsweg offen.¹⁸
- Geldbuße in Höhe von 20 Prozent der ausstehenden Beitragssumme (bei Vorsatz 40 Prozent), wenn die Nichtzahlung oder nicht vollständige Zahlung der Versicherungsbeiträge durch rechtswidriges Handeln oder Unterlassen des Arbeitgebers verursacht wurde.¹⁹

15 Spätestens am 15. des auf die Berechnung der Versicherungsbeiträge folgenden Monats, Art. 22 Punkt 4 Föderales Gesetz Nr. 125-Φ3.

16 Seit dem 18.9.2017 beträgt der Satz 8,5 Prozent p. a. Nach Angaben der russischen Zentralbank v. 15.9.2017: „Die Zentralbank senkt den Leitzins auf 8,5 Prozent“, Amtsblatt der Zentralbank, 19.9.2017, Nr. 81.

17 Art. 26.11 Föderales Gesetz Nr. 125-Φ3.

18 Art. 26.6 Föderales Gesetz Nr. 125-Φ3.

19 Art. 26.29 Föderales Gesetz Nr. 125-Φ3.

B. Der Arbeitgeber unterlässt die Abführung der Versicherungsbeiträge

Der Abführung von Beiträgen kann sich ein Arbeitgeber nicht nur durch Leugnen des Arbeitsverhältnisses oder des Bestehens jeglicher Arbeitsbeziehungen an sich, sondern auch durch Unterlassen der Anmeldung als Versicherer beim Sozialversicherungsfonds entziehen.

Die Verletzung der Beitragspflicht des Versicherers durch nicht vorsätzlich rechtswidriges Handeln oder Unterlassen (Verkürzung des zu versteuernden Betrags, sonstige falsche Berechnung der Versicherungsbeiträge etc.) führt zu o. g. Geldbuße. Bei Vorsatz und Verschulden des Arbeitgebers hingegen beträgt die Geldbuße bis zu 40 Prozent der ausstehenden Beitragssumme. Nach Angaben des Sozialversicherungsfonds beläuft sich die Gesamtsumme der von Arbeitgebern gezahlten Geldbußen für das Versäumen der Rechnungslegungsfristen bzgl. der Beiträge auf 200 Mio. Rubel (ca. 2,5 Mio. Euro) jährlich.

Bei Versäumung der Fristen für die Anmeldung als Versicherer im Sozialversicherungsfonds wird den Verantwortlichen beim Arbeitgeber gemäß Art. 15.32 OWiGB RF eine Geldbuße in Höhe von 500 bis 1.000 Rubel (ca. 7 bis 14 Euro) und dem Arbeitgeber selbst gemäß Art. 26.28 Föderales Gesetz Nr. 125-Φ3 in Höhe von 5.000 Rubel (ca. 70 Euro), bei Fristüberschreitung um mehr als 90 Tage sogar ein Bußgeld in Höhe von 10.000 Rubel (ca. 140 Euro) auferlegt. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber, wie oben dargelegt, die ausstehenden Beiträge samt Geldbußen und Verzugszinsen an den Sozialversicherungsfonds zahlen. Diese Geldbußen sind ihrer Höhe nach zweifelsohne als nicht ausreichend anzusehen, insbesondere für Mittel- und Großunternehmen. Bei vergleichbaren Kapitalvermögen russischer und europäischer Unternehmen betragen entsprechende Geldbußen in Europa das Vielfache (z. B. in Deutschland bis zu 50.000 Euro, in Tschechien über 70.000 Euro²⁰); im Fall der Einstufung als Straftat kann hier sogar eine Freiheitsstrafe verhängt werden. Zugleich müsste neben einer schärferen Haftung zur Gewährleistung der fristgerechten Anmeldung als Versicherer beim Sozialversicherungsfonds auch die Aufsicht und Kontrolle verbessert werden, was insbesondere durch das Anlegen

20 Vgl. § 111 SGB IV (Deutschland) und § 17 odst. 2 písm. d) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (Tschechien); ausführlicher: Know your rights country by country, European Commission: Employment, Social Affairs & Inclusion, siehe unter: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=858&langId=en>, letzter Abruf am 8.10.2016.

einheitlicher oder integrierter Datenbanken mit Registerangaben neuer Arbeitgeber bei Steuerbehörden und entsprechenden Fonds erreicht werden könnte.

Gemäß Art. 19 Föderales Gesetz Nr. 125-Φ3 haftet der Versicherer für die Übermittlung inkorrektur Angaben, die für den Versicherungsschutz der Versicherten erforderlich sind, gegenüber dem Versicherungsträger. Macht der Versicherer inkorrektur Angaben, werden seine Mehraufwendungen für die Versicherung nicht als Beiträge berücksichtigt.

C. Der Arbeitgeber und/oder die jeweilige Organisation führen die SBAB nur formal durch – die Ergebnisse werden den Arbeitnehmern nicht mitgeteilt und spiegeln nicht die realen Risiken im Betrieb wider

Gemäß Art. 7 des Föderalen Gesetzes Nr. 426-Φ3 können die Ergebnisse der Begutachtung u. a. für folgende Zwecke verwandt werden:

(1) Organisation der obligatorischen Einstellungsuntersuchungen und regelmäßigen (im Laufe der Beschäftigungszeit) medizinischen Untersuchungen der Arbeitnehmer; (2) Berechnung der Ermäßigung (des Aufschlags) zum Tarif der Sozialpflichtversicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten; (3) Begründung der Finanzierung von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsschutzes (auch aus den vom Versicherer an den Sozialversicherungsfonds abzuführenden Mitteln im Rahmen der Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten); (4) Prüfung des Zusammenhangs zwischen den eingetretenen Krankheiten und der Exposition gegenüber schädlichen und/oder gefährlichen Faktoren am Arbeitsplatz sowie Untersuchung der Arbeitsunfälle und Berufserkrankungen. Somit können die Ergebnisse der SBAB die Kosten des Arbeitgebers erheblich erhöhen oder reduzieren, was in einer ungünstigen wirtschaftlichen Lage besonders relevant sein kann.

Im Bestreben nach Kostensenkung²¹ verstoßen Arbeitgeber gelegentlich gegen den Grundsatz der Unabhängigkeit der SBAB und gegen das

21 Vertiefend hierzu, siehe den Vortrag der stellvertretenden Leiterin der Staatlichen Arbeitsinspektion im Gebiet Kemerowo, Frau Sokolenko, in der Besprechung zur SBAB im Rahmen der Fachmesse „Kohle und Bergbau in Russland“ am 4.6.2015: Die ersten Ergebnisse der SBAB: Befürchtungen haben sich bestätigt, vgl. Website der Vertretung der Bergbaugewerkschaften Russlands in Kemerowo, siehe unter: <http://www.ktpogmpr.ru/labour-protection/116/3350/>, letzter Abruf am 15.6.2015;

Verbot von Interessenkonflikten gemäß Art. 4 Punkt 2 Unterpunkt 4 und Art. 22 des Föderalen Gesetzes Nr. 426-Φ3 vom 28. Dezember 2013 „Über die spezielle Begutachtung der Arbeitsbedingungen“ (nachfolgend: Föderales Gesetz Nr. 426-Φ3), indem sie mit Gutachtern oder der Leitung der für die Begutachtung zuständigen Organisation, ungeachtet der Haftung nach dem Ordnungswidrigkeitsrecht, rechtswidrige Absprachen treffen.²² Nach Angaben des Föderalen Amts für Arbeit und Beschäftigung (Rostrud) betrug die Gesamtsumme aller Geldbußen gegen derart vorgehende Unternehmen im Jahr 2016 ca. 16 Mio. Rubel (über 220.000 Euro).²³

D. Der Arbeitgeber leugnet oder verheimlicht einen Unfall und/oder seinen arbeitsbedingten Charakter

Nach Angaben des Föderalen Amts für Arbeit und Beschäftigung wurden 2015 11.948 Arbeitsunfallmeldungen von Arbeitgebern in Russland eingereicht, wovon 4.193 Meldungen Todesfälle betrafen. Am höchsten ist das Unfallrisiko in der Bau- sowie Verarbeitungsindustrie und in der Landwirtschaft. Nach Meinung unabhängiger Gewerkschaften sowie von Fachanwälten für Arbeitsrecht spiegelt diese offizielle Statistik jedoch nicht die Wirklichkeit wider.²⁴ Bei Weitem werden nicht alle Unfälle registriert und

hierzu ferner: Gespräch mit dem Leiter der Staatlichen Arbeitsinspektion in der Region Stawropol, vgl. Website der Staatlichen Arbeitsinspektion in der Region Stawropol, siehe unter: <https://git26.rostrud.ru/news/545101.html>, letzter Abruf am 8.2.2017; *Kober, Rabotaj na zdorov'e* [Arbeite an der Gesundheit], in: *Jekspert online* [Expert online] 2017 Nr. 4, siehe unter: <http://expert.ru/ural/2017/04/rabotaj-na-zdorove/>, letzter Abruf am 10.8.2016.

22 Gemäß Art. 22 Föderales Gesetz Nr. 426-Φ3 und Art. 14.54 OWiGB RF wird eine nicht ordnungsgemäße Durchführung der SBAB mit einer Geldbuße von 20.000 bis 30.000 Rubel für Amtspersonen (310 bis 460 Euro) und von 70.000 bis 100.000 Rubel (1.100 bis 1.540 Euro) für juristische Personen geahndet.

23 Punkt 2.7 des Tätigkeitsberichts des Föderalen Amts für Arbeit und Beschäftigung (Rostrud), Moskau, 2017, S. 29, siehe unter: https://www.rostrud.ru/upload/Doc/report_2016.pdf, letzter Abruf am 25.9.2017.

24 *Torocheshnikova*, *Neschastnyj sluchaj: interv'ju s jekspertami – juristom Centra social'no-trudovyh prav K. Mihajlichenko i predsedatelem moskovskogo otdelenija Mezhregional'nogo profsojuza „Rabochaja Associacija“ Sivachevym* [Arbeitsunfall: Interviews mit Experten – einem Juristen des Zentrums für Sozial- und Arbeitsrecht K. Mihajlichenko und dem Vorsitzenden der Moskauer Abteilung der

nicht selten drängen gewissenlose Arbeitgeber Arbeitnehmer unter verschiedensten Vorwänden dazu, fälschlicherweise Unterlagen, die ausweisen, dass die Verletzung im Alltagsleben entstand und nicht mit der Arbeit zusammenhing, zu unterzeichnen.²⁵ Gewerkschaften und Bürgerrechtsorganisationen berichten zudem von Arbeitgebern, die den Versuch unternehmen, einen arbeitsunfähigen Arbeitnehmer schnellstmöglich zu kündigen.²⁶ Hinsichtlich dessen ist die Sanktionierung in Form einer Geldbuße nach Art. 15.34 OWiGB RF offenkundig unzureichend und entspricht nicht der Schwere sowie der Gefahr dieser Ordnungswidrigkeit und deren Folgen für die Allgemeinheit. Die Geldbuße beträgt zwischen 300 bis 500 Rubel (ca. 4 bis 7 Euro) für Bürger, 500 bis 1.000 Rubel (ca. 7 bis 14 Euro) für Amtspersonen und 5.000 bis 10.000 Rubel (ca. 70 bis 140 Euro) für juristische Personen.

Unterdessen sind Unfälle von Arbeitnehmern und anderen im Auftrag des Arbeitgebers tätigen Personen (darunter Personen, die der Sozialpflichtversicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten unterliegen) gemäß Art. 227 ArbGB RF untersuchungs- und erfassungspflichtig.

Arbeitsunfälle sind Unfälle: (1) bei der Erfüllung der Arbeitspflichten durch die genannten Personen; (2) bei der Erfüllung eines Arbeitsauftrags des Arbeitgebers (seines Vertreters); (3) infolge rechtmäßiger Handlungen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitgeber oder in seinem Interesse.

Verstöße finden insbesondere darin Ausdruck, dass Arbeitnehmer überredet werden, Ärzten und anderen Dritten den arbeitsbedingten Charakter der Verletzung zu verschweigen, indem man ihnen die Erstattung der Behandlungskosten in Aussicht stellt oder beispielsweise mit Kündigung oder Rauswurf aus der Dienstwohnung droht.²⁷ In den Medien und der

überregionalen Gewerkschaft „Rabochaja Associacija“ Sivachev], veröffentlicht auf der Internetseite des „Radio Svoboda“ am 8.6.2016, siehe unter: <https://www.svoboda.org/a/27785088.html>, letzter Abruf am 25.9.2017; Professional'nye riski v stroitel'stve [Berufsrisiken am Bau], Online-Service für die Organisation des Arbeitsschutzes in der Organisation „TrudExpert“, siehe unter <http://www.trudcontrol.ru/press/publications/207/professionalnie-riski-v-stroitelstve>, letzter Abruf am 25.9.2017.

25 Siehe *Torochesnikova*, Fn. 24.

26 Siehe *Torochesnikova*, Fn. 24.

27 *Posledstvija sokrytija travm na proizvodstve* [Folgen der Verheimlichung von Verletzungen im Betrieb], veröffentlicht auf der Internetseite des Nacional'nyj sojuz

Rechtsprechung der Regionalgerichte²⁸ gibt es zudem Nachweise für die Vortäuschung eines Verschuldens des Arbeitnehmers bei Arbeitsunfällen (insbesondere durch gefälschte Unterlagen über ein Handeln ohne Wissen des Arbeitgebers oder gegen seine Weisungen, gegen Sicherheitsvorschriften, einen eigenmächtigen Verzicht auf Schutzkleidung und Schutzausrüstung, eine Intoxikation durch Alkohol oder Rauschgift). So versuchen Arbeitgeber vorsätzlich, die Voraussetzungen des Art. 229.2 ArbGB RF²⁹ vorzutäuschen, wonach ein Unfall nicht als Arbeitsunfall eingestuft werden kann, wenn nach dem Gutachten einer medizinischen Einrichtung die Intoxikation des Opfers durch Alkohol, Rauschgift oder andere Stoffe (Vergiftung) die einzige Todes- oder Verletzungsursache war, und dieser Zustand nicht auf die Störung eines Fertigungsprozesses, bei dem Alkohol, Aromen, Rauschgift und sonstige Gifte eingesetzt werden, zurückzuführen ist. Besonders schwere Verstöße betreffen die Verheimlichung von Todesfällen solcher Arbeitnehmer, mit denen kein ordnungsgemäßes Arbeitsverhältnis bestand.³⁰

kadrovikov [Nationalen Verbands der Personalverantwortlichen], siehe unter: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=376>, letzter Abruf am 25.9.2017.

- 28 Die Autorin hat die Rechtsprechung der russischen Gebietsgerichte für den Zeitraum 2014/2015 in der Datenbank „Consultant Plus“ ausgewertet, insbesondere: Berufungsbeschluss des Gebietsgerichts Samara Nr. 33a-11494/2015 v. 16.10.2015; Berufungsbeschluss des Gebietsgerichts Lipetsk Nr. 33-111/2015 v. 26.1.2015; Berufungsbeschluss des Gebietsgerichts Kemerowo Nr. 33A-10046 v. 15.10.2014; Berufungsbeschluss des Gebietsgerichts Archangelsk Nr. 33-1540/2013 v. 21.3.2013.
- 29 Unter Berücksichtigung der Ziff. 10 des Plenumsbeschlusses des Obersten Gerichts der RF Nr. 2 v. 10.3.2011 „Über die Anwendung der Gesetzgebung über die Sozialpflichtversicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten durch die Gerichte“.
- 30 Nach Angaben der IAO werden in Russland offiziell durchschnittlich 2.000 arbeitsbedingte Todesfälle weniger registriert als die Informationen der IAO aufweisen, vgl. *Husberg*, V Rossiï prosto ne registrirujutsja vse neschastnye sluchai [In Russland werden schlicht nicht alle Arbeitsunfälle registriert], in: Business Guide, Anhang Nr. 207/B(3538), 7.11.2006, siehe unter: <http://www.kommersant.ru/doc/718902>, letzter Abruf am 8.10.2016. Die Berichte des Föderalen Amtes für Arbeit und Beschäftigung zeigen eine Abwärtsentwicklung der absoluten Zahl der verheimlichten Todesfälle und zugleich den Anstieg ihres Anteils an der Gesamtzahl der untersuchten Unfälle. So hat das Föderale Amt für Arbeit und Beschäftigung 2008 nach eigenen Angaben 404 Todesfälle registriert, was 2,86 Prozent der insgesamt untersuchten Fälle entsprach, und 2015 240 Todesfälle, was 3,8 Prozent der insgesamt untersuchten Fälle entsprach, vgl. Berichte des Föderalen Amtes für Ar-

All dies wirkt sich negativ auf die Glaubwürdigkeit der Arbeitsunfallstatistik aus, die in Bezug auf die jeweilige Region oder den jeweiligen Zeitraum nicht mehr objektiv ist und damit über die reale Situation des Arbeitsschutzes keinen Aufschluss gibt.

Negativen Einfluss hat in diesem Zusammenhang auch das russische Datenschutzrecht (Föderales Gesetz Nr. 152-Φ3 vom 27. Juli 2006 „Über personenbezogene Daten“,³¹ Kap. 14 ArbGB RF), wonach Namen von Arbeitnehmern personenbezogene Daten sind. Dies hat zur Folge, dass Arbeitgeber sich der Übermittlung dieser Daten an beteiligte Stellen (darunter Menschenrechts- und Selbstverwaltungsorganisationen in der jeweiligen Berufsbranche) entziehen können. Hier würde ein Abgleich der Arbeitsunfalldaten aus offenen Quellen (darunter soziale Netzwerke) mit Unternehmen, in welchen nach Ansicht der jeweiligen Organisation der Arbeitsschutz verbesserungsbedürftig ist, behilflich sein. Eine zielgerichtete Vorgehen in diesem Sinn findet jedoch nur selten statt.

E. Der Arbeitgeber untersucht den Arbeitsunfall nicht objektiv, um die eigene Haftung zu mindern

Gemäß Art. 229 ArbGB RF hat der Arbeitgeber oder sein Vertreter bei einem Arbeitsunfall unverzüglich eine Untersuchungskommission mit mindestens drei Mitgliedern einzurichten. Die Kommission setzt sich aus einem Arbeitsschutzexperten oder einem auf Anordnung (Verfügung) des Arbeitgebers bestellten Verantwortlichen für den Arbeitsschutz, Vertretern des Arbeitgebers sowie Vertretern des Wahlorgans der Gewerkschaften oder eines anderen Vertretungsorgans der Arbeitnehmer, das für den Arbeitsschutz zuständig ist, zusammen. Den Vorsitz führt der Arbeitgeber

beit und Beschäftigung über die Wirksamkeit der Staatsaufsicht, Website des Arbeitsamtes unter: https://www.rostrud.ru/press_center/doklady/doklady-ob-osushchestvlenii-i-effektivnosti-federalnogo-gosudarstvennogo-nadzora-za-soblyudeniem-tru/, letzter Abruf am 8.10.2016.

31 RG Nr. 165 v. 29.7.2006, zuletzt geändert durch Föderales Gesetz 223-Φ3 v. 29.7.2017 – SZ RF 2017, Nr. 31 (Teil I), Art. 4772; vgl. auch die Rechtsprechung, gemäß derer es sich um personenbezogene Daten handelt: Beschluss des Obersten Gerichts der RF Nr. 18-AIII15-7 v. 24.6.2015; Berufungsbeschluss des Stadtgerichts Moskau Nr. 33-45913/2016 v. 18.11.2016; Informationsbrief des Obersten Arbitragegerichts der RF Nr. 144 v. 18.1.2011, jeweils Datenbank „Consultant Plus“.

(oder sein Vertreter) und in den im ArbGB RF vorgesehenen Fällen die entsprechende Amtsperson der föderalen Staatsaufsichtsbehörde im jeweiligen Bereich. Bei der Untersuchung eines Arbeitsunfalls mit schweren Verletzungen oder Todesfolge gehört der Kommission auch ein staatlicher Arbeitsinspektor an, sowie ein Vertreter des regionalen Exekutiv- oder Selbstverwaltungsorgans (nach Abstimmung), Vertreter der Gewerkschaften in der Region und Vertreter des Versicherungsträgers (am Geschäftssitz des Arbeitgebers als Versicherer). Den Vorsitz der Kommission führt in der Regel der Arbeitsinspektor.

Leider begünstigt dieses Zusammensetzungsverfahren der Untersuchungskommission Missbrauch durch den Arbeitgeber, da er so Personen einbeziehen kann, die in seinem Interesse agieren. Dies beeinträchtigt offenkundig die Glaubwürdigkeit der Untersuchungsergebnisse.

F. Der Arbeitgeber spielt die Schwere der durch den Unfall entstandenen Verletzungen herunter

Da, wie bereits erwähnt, die Untersuchung eines Arbeitsunfalls vom Arbeitgeber eigens organisiert wird, kommt es vor, dass die Schwere einer Verletzung bagatellisiert wird.³² Durch dieses Vorgehen kann der Arbeitgeber insbesondere Dritte (Arbeitsinspektion, Staatsbehörden, Gewerkschaften etc.), die gerade die Objektivität der Untersuchung gewährleisten sollten, von dieser ausschließen. Im Ergebnis wird der Unfall zu Unrecht als nicht arbeitsbedingt, sondern als Alltagsverletzung eingestuft, ohne die langfristigen Folgen zu berücksichtigen.

Ferner hat der Arbeitgeber über Unfälle, die im Nachhinein als schwer oder tödlich einzustufen sind, innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis die regionalen Gewerkschaften und, wenn der Unfall in einer Organisation oder Einrichtung in besonderen Tätigkeitsbereichen geschah, auch die regionale Staatsaufsichtsbehörde im jeweiligen Bereich zu benachrichtigen. Die entsprechenden Versicherungsfälle hat der Arbeitgeber oder sein Vertreter dem Versicherungsträger am Geschäftssitz des Versicherers zu melden. Bei akuter Vergiftung ist außerdem die zuständige Stelle des Födera-

32 Die Verletzungsschwere wird anhand des Regierungsbeschlusses RF Nr. 522 v. 17.8.2007 „Über die Verabschiedung der Regeln zur Bestimmung der Gesundheitsschäden“ bestimmt.

len Verbraucherschutzamtes (Rospotrebnadzor)³³, zu informieren. Bleibt die ordnungsgemäße Untersuchung aus, können die langfristigen Unfallfolgen nicht bewertet werden. Die entsprechenden Erkenntnisse werden den zuständigen Organen nicht mitgeteilt und der Arbeitnehmer wird keine ihm zustehenden Leistungen erhalten. Nach derzeitiger Rechtslage fehlt es an einem effektiven Schutz vor solchem Missbrauch durch den Arbeitgeber.

G. Der Arbeitgeber verzögert die aktenkundige Erfassung eines Unfalls (einschließlich der Unfallmeldung an die Arbeitsinspektion und den Sozialversicherungsfonds) oder erfasst diesen nicht ordnungsgemäß

Gemäß Art. 228 ArbGB RF ist der Arbeitgeber im Fall eines Arbeitsunfalls verpflichtet, für eine ordnungsgemäße und rechtzeitige Untersuchung sowie für die Erstellung der Untersuchungsunterlagen Sorge zu tragen, den Unfall den entsprechenden Organisationen zu melden und bei einem schweren Unfall mit Todesfolge ferner die Angehörigen des Opfers zu informieren. Gemäß Art. 228.1 ArbGB RF hat er zudem im Fall eines Gruppenunfalls (Unfall von zwei und mehr Personen) oder eines schweren Unfalls bzw. eines Unfalls mit Todesfolge innerhalb von 24 Stunden formgerecht Mitteilung an bestimmte Organisationen zu machen. Dies betrifft insbesondere die Information der staatlichen Arbeitsinspektion, der Staatsanwaltschaft, des Exekutiv- oder Selbstverwaltungsorgans des betreffenden Subjekts der RF, der Organisation, die den verunfallten Arbeitnehmer entsandt hat, der föderalen Aufsichtsbehörde in der jeweiligen Branche und des Trägers der Sozialpflichtversicherung sowie des zuständigen territorialen Gewerkschaftsverbandes.

Schlussbemerkung

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Arbeitnehmer grundsätzlich über hinreichende Mittel zur Durchsetzung ihrer Rechte bei Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Versicherungspflicht in Bezug auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten verfügen. Die Vorbeugungsmaßnahmen in diesem

33 Dienstordnung, genehmigt durch den Regierungsbeschluss RF Nr. 322 v. 30.6.2004.

Bereich sind jedoch offenkundig nicht ausreichend, da nach geltendem Recht Möglichkeiten zum Missbrauch durch Arbeitgeber und Prüfungsorganisationen (z. B. bei der SBAB) nicht ausgeschlossen werden können. Die Haftung für Verstöße steht zur Höhe des dem Arbeitnehmer zugefügten Schadens außer Verhältnis. Die Wirksamkeit von Aufsichtsmaßnahmen bleibt insbesondere aufgrund einer unzureichenden Anzahl und mangelnder Qualifikation der Prüfer, wegen eines großen Umfangs der zu prüfenden Unterlagen und unzureichender Automatisierung der Arbeitsprozesse auf einem sehr niedrigen Niveau.

Für einige dieser Probleme ist keine rechtliche Lösung ersichtlich. Sie könnten nur mittels einer konsequenten Beratung von Arbeitgebern, durch Befreiung von Strafe oder deren Milderung unter der Voraussetzung einer Fortbildung, Beratung zu Problemfragen und durch Aufzeigen möglicher technischer und organisatorischer Lösungen von Problemen beseitigt werden. Diese Maßnahmen wären jedenfalls für kleine und Kleinstunternehmen sinnvoll, wo Verstöße oft unbeabsichtigt geschehen. Damit die Arbeitsinspektoren ihre Funktion gegenüber Großunternehmen effektiv wahrnehmen können, ist eine grundlegende Revision der Anforderungen an den Umfang und das Niveau ihrer beruflichen Qualifikation sowie der Gehaltshöhe in diesem Berufsbereich erforderlich, um die qualifiziertesten Fachkräfte zu finden und zu halten.

Gewerkschaften sollten sich stärker dafür engagieren, Arbeitnehmer über die Wege zur Durchsetzung ihrer Rechte aufzuklären, und sie ferner beim Stellen der entsprechenden Anträge an den Sozialversicherungsfonds und vor Gericht unterstützen. Bei der Verhandlung von Betriebsverträgen durch Gewerkschaften sollte die Aufnahme von Bestimmungen über zusätzliche Garantien und Entschädigungen an Arbeitnehmer wegen Arbeitsunfalls oder Berufserkrankung in Betracht gezogen werden.

Zugleich muss die Unabwendbarkeit der Strafe bei vorsätzlichem Handeln des Arbeitgebers konsequenter durchgesetzt werden. Das Strafmaß sollte zu diesem Zweck zu der Schwere des zugefügten Schadens, den Interessen der Arbeitnehmer und dem Staatshaushalt in Verhältnis stehen. Notwendig ist auch die Optimierung des SBAB-Rechts, um mehr Objektivität und Unabhängigkeit der begutachtenden Organisationen zu gewährleisten, eine Alleinbestimmung der begutachtenden Organisation durch den Arbeitgeber auszuschließen sowie eine direkte Verbindung zwischen Arbeitgeber und begutachtender Organisation in Zahlungsfragen zu beseitigen.

Es sei allerdings betont, dass sich die Situation nur durch Systemmaßnahmen verbessern lässt, die auf mehr Vertrauen in die staatliche Sozialversicherung, Beständigkeit der gesetzlichen Garantien, deren Anpassung an wechselnde Wirtschaftslagen und Sorgen bezüglich der Wohlstandsmehrung der Menschen ausgerichtet sind. Hinsichtlich der Haftung für Verstöße im Bereich der Sozialversicherung wäre eine Verbesserung der Aufsichtstätigkeit, insbesondere, wie oben dargelegt, durch Verbesserung des Personalbestands der jeweiligen Inspektionsbehörden, das effektivste Mittel.

