



GELDSTRAFEN UND BUSSGELDER

Verletzte Arbeitnehmer haben dem *Workers Compensation Act (Berufsunfallversicherungsgesetz)* zufolge eine Reihe von Verpflichtungen. Damit gewährleistet ist, dass das Leistungssystem reibungslos und effizient funktioniert, müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber diese Verpflichtungen erfüllen. Als Reaktion auf die Nichteinhaltung von Verpflichtungen sieht das Gesetz sowohl Geldstrafen als auch Geldbußen vor.

Worin besteht der Unterschied zwischen einer Geldstrafe und einer Geldbuße?

Eine Geldstrafe wird gegebenenfalls von einem Gericht für ein Delikt gegenüber einem Arbeitnehmer oder Arbeitgeber verhängt, der sie nach erfolgreichen Strafverfolgungsmaßnahmen zahlen muss.

Eine Geldbuße kann ohne gerichtliche Entscheidung verhängt werden. Das WCB kann für die Nichteinhaltung von Bestimmungen des Gesetzes eine verwaltungsrechtliche Geldbuße verhängen, muss es aber nicht.

In welcher Höhe können Geldstrafen gegenüber einem Arbeitgeber verhängt werden?

Ein Gericht kann einem Arbeitgeber eine Geldstrafe von bis zu \$ 50.000 auferlegen. Bei bestimmten Delikten kann das Gericht auch auf eine Haftstrafe von bis zu sechs Monaten entscheiden.

In welcher Höhe können Geldstrafen gegenüber Arbeitnehmern verhängt werden?

Ein Gericht kann einem Arbeitnehmer eine Geldstrafe von bis zu \$ 5000 auferlegen. Bei bestimmten Delikten kann das Gericht auch auf eine Haftstrafe von bis zu sechs Monaten entscheiden.

Wie wird entschieden, ob eine Geldstrafe oder eine Geldbuße verhängt wird?

Das WCB entscheidet, ob eine Sache an ein Gericht verwiesen wird, oder ob es selbst eine Geldbuße verhängt. Besonders ernste oder schwerwiegende Fälle können an die Gerichte verwiesen werden.

In welchen Sachen wird zum Beispiel eine Geldbuße verhängt?

Wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer am Einreichen eines WCB-Anspruchs hindert oder ihm davon abrät oder einen Arbeitnehmer wegen des Einreichens eines WCB-Anspruchs bestraft, kann der Arbeitgeber bestraft werden.



Kann ein Arbeitnehmer seine Schicht aufgrund einer berufsbedingten Verletzung nicht beenden und sein Anspruch wird vom WCB akzeptiert, muss der Arbeitgeber dennoch dem verletzten Arbeitnehmer den ganzen Tag bezahlen. Arbeitgeber, die verletzten Arbeitnehmern nicht den Tag der Verletzung bezahlen, können mit einem Bußgeld belegt werden.

Falls ein verletzter Arbeitnehmer dem WCB nicht mitteilt, dass er an seinen Arbeitsplatz zurückkehrt, kann er mit einem Bußgeld belegt werden.

Arbeitgeber, die gegen ihre Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung verstoßen, können mit einem Bußgeld belegt werden.

Ein Überblick über die verwaltungsrechtlichen Bußgelder liegt bei, einschließlich der Bußgeldbeträge.

Kann gegen ein Bußgeld Einspruch eingelegt werden?

Ja, es gibt zwei Ebenen der Anfechtung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die ihrer Ansicht nach ungerecht mit einem Bußgeld belegt wurden. Als ersten Schritt legen Sie dem ursprünglichen Entscheidungsträger Informationen über die Umstände des Bußgeldes und den Grund, warum Sie es ungerecht finden, vor. Wenn Sie mit dessen Entscheidung nicht einverstanden sind, können Sie bei der ersten Einspruchsinstanz eine Überprüfung beantragen. Wenn das Bußgeld sich auf einen WCB-Anspruch bezieht, richten Sie Ihren Einspruch direkt an das Prüfungsamt (Review Office), das Veranlagungskomitee (Assessment Committee) oder den Vizepräsidenten für Compliance and Corporate Services, je nach Art des Bußgelds. Das Bußgeldschreiben enthält Informationen über die jeweilige Einspruchsinstanz.

Ist der Arbeitgeber bzw. der Arbeitnehmer mit der Antwort vom Review Office bzw. Assessment Committee nicht einverstanden, kann er seine Informationen der unabhängigen Einspruchskommission vorlegen. Sie ist die letzte Einspruchsinstanz.

Wen kann ich anrufen, falls ich Fragen zu Bußgeldern und Geldstrafen habe?

Wenden Sie sich bitte an die WCB-Abteilung Assessment Services unter der Nummer 204-888-8081 oder gebührenfrei an 1-844-888-8081 oder per E-Mail an Compliance@wcb.mb.ca.



**Workers Compensation Board von Manitoba
Überblick über verwaltungsrechtliche Bußgelder**

| Verpflichtung gemäß dem Workers Compensation Act | Geldstrafe pro Nichteinhaltung einer Verpflichtung |
|--|--|
| Arbeitgeber müssen berufsbedingte Verletzungen innerhalb von fünf Geschäftstagen, nachdem sie davon Kenntnis erhalten, melden. | \$ 500 |
| Arbeitgeber dürfen Arbeitnehmer nicht dazu zu verleiten versuchen, keinen Anspruch auf Versicherungsleistungen beim WCB einzureichen. | \$ 4000 erster Verstoß innerhalb von fünf Jahren \$ 5000 zweiter Verstoß innerhalb von fünf Jahren \$ 6000 dritter und jeder weitere Verstoß innerhalb von fünf Jahren |
| Arbeitgeber dürfen keine diskriminierenden Maßnahmen gegen einen Arbeitnehmer ergreifen oder solche androhen. | \$ 4000 erster Verstoß innerhalb von fünf Jahren \$ 5000 zweiter Verstoß innerhalb von fünf Jahren \$ 6000 dritter und jeder weitere Verstoß innerhalb von fünf Jahren |
| Kann ein Arbeitnehmer seine Schicht aufgrund einer berufsbedingten Verletzung nicht beenden und sein Anspruch wird vom WCB akzeptiert, muss der Arbeitgeber dennoch dem verletzten Arbeitnehmer den ganzen Tag bezahlen. | \$ 225 |
| Arbeitgeber sind verpflichtet, es dem WCB mitzuteilen, wenn verletzte Arbeitnehmer nach Abwesenheit wegen einer berufsbedingten Verletzung an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. | \$ 225 bzw. 10 % der überhöhten Verdienstaufzahlungen an den verletzten Arbeitnehmer, je nachdem, welche |



| | Summe höher ist. |
|--|---|
| Verpflichtung gemäß dem Workers Compensation Act | Geldstrafe pro Nichteinhaltung einer Verpflichtung |
| Arbeitnehmer sind verpflichtet, es dem WCB mitzuteilen, wenn sie nach einer Abwesenheit wegen einer berufsbedingten Verletzung an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. | \$ 225 bzw. 10 % der überhöhten Verdienstausschüttungen an den verletzten Arbeitnehmer, je nachdem, welche Summe höher ist. |
| Arbeitgeber sind verpflichtet, Bescheide an gut sichtbaren Örtlichkeiten auszuhängen. | \$ 500 erster Verstoß innerhalb von fünf Jahren \$ 2500 zweiter Verstoß innerhalb von fünf Jahren \$ 5000 dritter und jeder weitere Verstoß innerhalb von fünf Jahren |
| Arbeitgeber dürfen ihren Arbeitnehmern ihre Kosten für die WCB-Versicherungsprämien nicht ganz oder teilweise vom Lohn bzw. Gehalt abziehen. | \$ 225 |
| Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind verpflichtet, allen WCB-Vorschriften zu folgen. | \$ 225, wenn kein anderer Betrag angegeben wird |
| Arbeitgeber sind verpflichtet, dem WCB jeweils ihre Schätzungen der Lohn- und Gehaltsabrechnung, Lohn- und Gehaltsverzeichnisse, Stellenbeschreibungen usw. anzugeben. | 5 % oder 10 % ihrer WCB-Veranlagung bis zur Höhe von \$ 5000 je nach Art des Verstoßes. |
| Arbeitgeber sind verpflichtet, genaue Angaben über Löhne und Gehälter zu machen und die angegebenen Daten können gelegentlich vom WCB überprüft werden. | 15 % des Unterschiedes in der WCB-Veranlagung bis zu einer Höhe von \$ 5000, wenn eine Prüfung feststellt, dass der Arbeitgeber zu geringe Löhne und Gehälter angegeben hat. |



| Verpflichtung gemäß dem <i>Workers Compensation Act</i> | Geldstrafe pro Nichteinhaltung einer Verpflichtung |
|--|--|
| <p>Arbeitgeber sind zur Vorlage von Dokumenten oder Büchern verpflichtet, um einem ihnen vom WCB zugestellten Bescheid zu genügen.</p> | <p>\$ 500 erster Verstoß innerhalb von fünf Jahren</p> <p>\$ 2500 zweiter Verstoß innerhalb von fünf Jahren</p> <p>\$ 5000 dritter und jeder weitere Verstoß innerhalb von fünf Jahren</p> |
| <p>Wenn ein Auftraggeber einer anderen juristischen oder natürlichen Person einen Auftrag erteilt, ist der Auftraggeber verpflichtet zu gewährleisten, dass der Auftragnehmer die vom WCB geforderten Angaben macht und die dem WCB zustehenden Versicherungsprämien zahlt.</p> <p>Hinweis: Im Online-Auskunftssystem des WCB („Clearance System“) kann leicht festgestellt werden, ob die Auftragnehmer die erforderlichen Angaben gemacht und ihre Versicherungsprämien an das WCB gezahlt haben. Um auf das Clearance System zuzugreifen, besuchen Sie die Website www.wcb.mb.ca und klicken Sie im Menü Online Services „Clearance System“ an.</p> | <p>\$ 225</p> |



| Verpflichtung gemäß dem <i>Workers Compensation Act</i> | Geldstrafe pro Nichteinhaltung einer Verpflichtung |
|--|---|
| <p>Arbeitgeber mit mindestens 25 regulären Vollzeit- und Teilzeitmitarbeitern sind verpflichtet, verletzte Arbeitnehmer weiterzubeschäftigen, wenn sie vor ihrer Verletzung mindestens zwölf Monate ununterbrochen für den betreffenden Arbeitgeber tätig waren.</p> | <p>Erste Nichteinhaltung: \$ 5000 oder der Nettodurchschnittsverdienst des Arbeitnehmers bei diesem Arbeitgeber in den letzten drei Monaten vor der Verletzung, je nachdem, welche Summe höher ist.</p> <p>Zweite Nichteinhaltung innerhalb von fünf Jahren: \$ 10.000 oder der Nettodurchschnittsverdienst des Arbeitnehmers bei diesem Arbeitgeber in den letzten sechs Monaten vor der Verletzung, je nachdem, welche Summe höher ist.</p> <p>Dritte und nachfolgende Nichteinhaltungen innerhalb von fünf Jahren: Der Nettodurchschnittsverdienst des Arbeitnehmers bei diesem Arbeitgeber im Jahr vor der Verletzung.</p> <p>Die Geldstrafe darf den Nettodurchschnittsverdienst des Arbeitnehmers bei diesem Arbeitgeber im Jahr vor der Verletzung nicht überschreiten.</p> |

Diese Publikation dient zur allgemeinen Information. Sie ist nicht zur Rechtsberatung bestimmt und soll in dieser Funktion auch nicht verwendet werden. Detailliertere Informationen finden Sie im *The Workers Compensation Act*, in den dazugehörigen Regulations und in den *WCB Policies*. Diese Dokumente sind auf der WCB-Webseite unter wcb.mb.ca zu finden.